TALENT TRENDS & SALARY GUIDE

人才市场洞察及薪酬指南

2023

TRENDS GUIDE

CAREER INTERNATIONAL
科 锐 国 际

目录

概览 3

行业

大健康 12
高科技 28
泛娱乐 34
互联网 38
工业互联网 41
新能源 46
集成电路 50
金融 54
地产 62
基础建设 66
汽车 70
消费品 79
农业 83

职能

人力资源 89
法务 92
财务 95
采购/供应链 98
数字化转型 102

区域

环渤海 106
江浙 113
长江中游 119
大湾区 127
成渝 144
东北 149
西北 155

海外 168

关于科锐国际 176

观势·观薪·观心





概览

2022年，全球经济增速持续放缓，各国仍未完全从疫情冲击中走出，俄乌冲突为世界经济复苏再度蒙上阴影。在旧矛盾与新风险叠加下，世界银行《全球经济展望》报告，将2023年全球经济增长预期下调至1.7%，为近30年来第三低水平。

面对前所未有的挑战，中国经济承压前行，稳中有进，2022全年经济总量突破120万亿元。随着疫情防控政策优化调整，市场需求逐步回升，中国作为世界经济复苏“稳定器”和增长“发动机”的作用将更加凸显。与此同时，党的二十大明确指出构建新发展格局、培育发展新动能、建立新的竞争优势离不开人才的支撑作用。高水平对外开放要求进一步建设世界重要人才中心，形成人才国际竞争的比较优势，服务国内产业升级。

在此背景下，科锐国际市场研究中心通过为期三个月的专家顾问访谈、人才大数据对比分析，发布2023年度的《人才市场洞察及薪酬指南》报告，旨在为企业、人才、政府部门、院校提供最新宏观经济、产业发展背后的人才市场供需与薪酬变化，从而为企业招聘、人才求职、区域招才引智、院校人才培养提供决策参考。报告发现：2022-2023人才市场呈现如下六大特征：

特征一：企业更加注重强调内功，外部人才扩招保守谨慎

在不确定性增强的大环境下，企业发展从增量市场进入存量市场，这使企业更加注重夯实内功、降本增效，保持韧性和增强抗风险能力。受此影响，多个领域企业采取缩减非主营业务规模、关闭亏损产品线、对组织结构进行调整及优化、加强成本控制等运营举措，人才招聘需求多由内部调岗与晋升填补，外部人才扩招呈现保守谨慎。

具体来看：部分医药研发企业受迫于融资困难、资金链紧张、前期创新成果甚微等多重影响，选择自砍管线，缩减规模，管线相关人员编制有较大调整；地产整体行业规模下行，2022年销售额超千亿元的房企仅20家，较上年同期减少21家，民企缩编裁员动作持续；传统互联网公司人才招聘趋于饱和，裁员潮风声频频传出，部分岗位如Java开发方向人才缩编较大；金融科技领域，虽在技术研发、数据、产品、信息安全等岗位需求持续，但同比有明显减少。随着国家稳经济33项措施、金融十六条等支持市场平稳健康发展的政策出台，部分产业当前相对低迷的人才市场有望在2023年实现回暖。

特征二：高精尖人才逆势引领，百万高薪求贤难掩紧缺局面

在“降本”的同时，企业在布局核心业务战略以及创新驱动领域的投入却只增不减，亟需具有前沿专业技术与成熟管理经验背景的高精尖人才引领战略推进与业务变革增长。因此高精尖人才持续逆势引领，多个领域出现百万高薪求贤难掩紧缺局面。

其中，游戏产业虽然2022年行业营收规模同比下降超过10%，但随着游戏版号寒冬破冰，企业对头部游戏制作人、UE4技术专家、美术专家需求高企；受政策利好推动的工业互联网领域，“5G+工业互联网”创新发展进入快车道，部分高端及核心技术岗的跳槽薪酬涨幅平均在30%左右，部分可高达50%；集成电路产业发展虽然渐趋理性，但人才市场依旧供不应求，芯片设计、研发类薪酬涨幅仍维持40-50%

高位，而随着汽车智能网联的迅猛发展，传感器芯片与计算芯片等车载芯片需求量有所攀升，带来相关人才需求的井喷。

医药

职位	年薪范围	跳槽涨幅
BD VP	150-250万	30%
免疫学生物总监	100-150万	20-30%
临床开发负责人	150-250万	20-25%

金融

职位	年薪范围	跳槽涨幅
首席风险官	300-600万	50%
风险管理部总经理	150-350万	30%

泛娱乐

职位	年薪范围	跳槽涨幅
元宇宙游戏制作人	80-120万	30-50%
UE4主程序	80-160万	30-50%
技术美术TA	70-120万	30-50%

工业互联网

职位	年薪范围	跳槽涨幅
CTO	100-300万	20-40%
解决方案专家	40-150万	20-30%

集成电路

职位	年薪范围	跳槽涨幅
模拟IC	60-200万	60%
SOC架构	90-260万	50%

特征三：数字化进程深入催生多样人才需求，“大厂人”降维求稳流向传统产业

尽管面临挑战，但数字化对企业价值体系的重塑让数字化转型已成为各行业企业的共识与必修课。当前实体经济的数字化进程已由单一的业务数字化模式向管理体系数字化、整体战略数字化模式推进，随着越来越多的企业持续加入数字化大军，也催生了层次各异、方向多样的数字化人才需求。

其中，转型规划类人才、技术与数据人才的需求持续攀升，包括数据治理、数据分析、技术架构、信息安全等多个方面。而在具体应用场景中，具有数字化理念的中高端人力资源业务负责人持续短缺；具备数字化经验与技术、助力企业财务管理系统数据中台搭建与数据分析的财务数据化人才需求旺盛；与企业数据基础管理息息相关的数据合规人才也是一大热点。

从人才流动来看，随着产业互联网的兴起及传统互联网行业裁员现象持续，数字化人才的跨行业趋势明显，“大厂人”降维求稳纷纷流入制造业等传统行业，形成了新兴数字经济人才流动的新循环。其中，智能驾驶、车联网、智能硬件、物联网领域人才需求旺盛，带来系统架构师、信息化架构师、嵌入式软硬件开发岗位人才需求增长。

数字化转型

岗位	年薪范围	跳槽涨幅
系统架构师	80-120万	10-20%
数字化转型专家	80-160万	10-20%
边缘计算架构师	50-150万	20-40%
数据治理专家	30-50万	20%

汽车

岗位	年薪范围	跳槽涨幅
数字化架构师	50-130万	20%
嵌入式软件开发	25-45万	20%
自动驾驶算法	50-120万	30%

金融

岗位	年薪范围	跳槽涨幅
数据中台架构师	30-100万	30-50%
金融数据分析师	30-50万	20-50%

特征四： 政策东风带来巨大增量空间，绿色低碳产业上演“抢人大战”

随着“3060”双碳目标的提出，近年来中国全面推进绿色低碳技术的研发和应用，加快绿色转型进程。而在多方密集部署下，绿色低碳政策体系持续完善并加快落地，为产业带来巨大增量空间和旺盛人才需求。

具体来看：在绿色金融板块，碳排放权交易和绿色金融产品的定价未来日趋成熟，带动相关产业投融资、ESG等方面的人才成为热需；而在新能源汽车板块，候选人薪资涨幅普遍上扬，跳槽平均涨幅可达20%左右，高端技术人才的跳槽涨幅可高达50%。人才缺口不仅包含传统三电类型的人才，还包括智能驾驶和智能座舱领域的技术型人才；在电池板块，新能源汽车行业呈现出“得电池者得天下”的格局，动力电池人才需求井喷式增长，锂电池技术人才更是奇货可居；在新能源储能业务板块，储能业务的研发总监或产品负责人成为岗位需求热门。“抢人大战”的背景下，企业采用了较以往更多的股权激励或更为严苛的竞业协议以留住核心人才。

金融

职位	年薪范围	跳槽涨幅
新能源投资总经理	80-180万	25%
硬科技投资总经理	80-180万	25%

新能源及新能源汽车

职位	年薪范围	跳槽涨幅
高级BMS硬件工程师	40-70万	40-50%
电池材料工程师	30-50万	30-40%
电池设备开发经理	50-80万	20-30%

基建

职位	年薪范围	跳槽涨幅
碳减排政策研究	40-60万	20-30%

汽车

职位	年薪范围	跳槽涨幅
三电系统集成	30-55万	20-30%
智能语音	50-120万	30%

特征五：出海寻求第二增长曲线，国际化人才持续成为焦点

随着《区域全面经济伙伴关系协定》的实施和“一带一路”朋友圈扩大，各行各业中国企业跨境出海参与全球竞争的脚步不断提速，在更多的国家与地区寻找第二增长曲线，并渠道由单纯依靠出口“产地销”走向出口与对外直接投资“销地产”相结合的进程。在出海热潮下，企业对于海外行业领军人物、核心领域技术及专业人才、具有国际化经验与理念的高层次管理人才表现出蓬勃需求。

其中，发展势头旺盛的新能源企业正在加紧抢占海外市场份额，亟需专注海外市场开拓的销售、市场、全球策略领域人才，销售总监、市场总监、海外国家总经理与大洲总经理均为需求热门岗位；互联网游戏行业面对国内消费端流量见顶与政策限制，多家企业将海外市场作为重要增长点，技术端与营销端的全球化人才需求攀升，以求提升企业在海外市场的获客能力与增长速率；从通用职能岗位来看，中国企业全球化催生了海外人才布局配置的需求，海外招聘、海外HRBP、全球薪酬与福利等人力资源职能岗成出海企业热门需求，人才市场表现活跃。

新能源

海外大区总经理	
年薪范围	跳槽涨幅
80-200万	10-30%

海外销售总监	
年薪范围	跳槽涨幅
80-150万	10-30%

人力资源

全球化C&B	
年薪范围	跳槽涨幅
70-130万	15-20%

海外招聘专家	
年薪范围	跳槽涨幅
60-100万	10-20%

特征六：企业招聘要求水涨船高，稳定安全成为职场人关注要点

在上述人才市场趋势下，企业对于人才的任职要求相应提高，更加看重“优中选优”。除了岗位必需的专业硬技能之外，人才的项目全流程管理能力、跨部门沟通能力、团队协作能力等 “软技能”也备受重视， “复合多能，软硬兼长”的人才成为企业的青睐对象。

同时，人才的求职心态也在发生变化：除了薪酬福利、企业发展空间，企业稳定性成为人才在求职市场上最为关心的求职考虑因素，在外部不确定性因素压力下，人才对于岗位的安全感需求甚至大于价值感和成长感。

对此，企业在吸引人才的过程中，更需要清晰向人才展现公司的长期发展规划和目标，凸显文化和价值观，增强人才未来在企业可持续发展的信心。人才在求职过程中也需要把握市场动向，在精进自身专业技能的同时，打造能力“多面手”，让自己在面对不同行业与岗位时拥有更高的灵活性，从而抵御更多不确定风险。

2023重点领域主要人才缺口及热门岗位

行业	细分领域	人才缺口
大健康	医药	营销方向：市场准入策略经理、零售大客户经理、新产品开发经理； 研发（临床方向）：RA CMC HEAD、RA CMC 小分子项目背景人才、临床运营项目经理、高级生物统计师等； 研发（早研与制造方向）：交易谈判经验丰富的商务拓展、并购人才；有大分子经验的质量人才；转化医学人才；生物研发高级管理者
	医疗器械	数字化转型人才、市场拓展及创新项目人才
	互联网医疗	互联网医疗运营人才、医生服务拓展人才、商业保险人才、IT研发人才
	医疗服务	公立医院：学科带头人或技术型专家； 民营机构：医院院长、业务院长、运营院长等
高科技	云计算	解决方案、边缘计算、云原生、数据中心、容器技术应用、企业级SaaS服务、网络设计、云运营、复合型管理人才
	大数据	数据安全、数据架构师、数据工程师等
	数字化转型	产品、技术、运营、营销等
泛娱乐	游戏	游戏制作人、虚幻引擎专家、技术美术专家、美术专家等
	内容生态	审核总监、质量运营、总编辑、安全应急负责人等
互联网	互联网	系统架构师、信息化架构师、嵌入式软硬件等
工业互联网	工业互联网	两化融合人才、咨询、解决方案、CTO、CIO、大数据架构师、信息安全专家、销售管理、算法等
新能源	新能源	高端产品研发人员、技术管理人员、海外销售人才、全球市场人才、全球性售后服务人才
集成电路	集成电路	模拟IC、验证IC、数字IC、SOC架构、智能电动汽车领域相关-电控系统芯片、自动驾驶芯片、智能座舱芯片、车联网芯片设计人才
金融	投资	一级投资方向：权益投资、固收+投资、FOF投资、基金投顾、量化研究、资产配置研究等方向 二级投资方向：投资者关系（IR）、双碳、硬科技方向投资人员，偏向有资源或有产业背景的候选人
	投行	高级管理类人才、中层团队负责人、具备产业背景的投行类人才
	风控	CRO、风险总经理、市场风险、信用风险、风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈等
	金融科技	智能风控、大数据产品、数据科学、算法、安全岗等方向
地产	地产	国央企各条线专业经理、专业总监岗等方向
基础建设	基础建设	市场总监、地铁项目总工、水利项目经理、数智建造、碳中和研究等

2023重点领域主要人才缺口及热门岗位

重点领域	细分板块	人才缺口
汽车	传统汽车整车及配件	直营模式下用户运营、市场品牌公关人才
	新能源三电	高压系统集成、嵌入式软件开发、电芯研发、电力电子研发、工艺开发、数字化人才等
	智能网联	平台技术、安全技术、算法、智能座舱等领域的软件技术人才
消费品	消费品	数字化营销、产品创新、品牌营销等方向
农业	植物科学	育种家、省区销售、农艺师、新媒体运营岗、土壤改良及肥料技术方向、数字营销专家、政府事务及政策分析、综合互联网人才
	动物科学	配方师、饲料生产厂长、分公司总经理、片区总经理、营销总监、集团总裁、研究院院长等

职能

职能	细分板块	人才缺口
人力资源	人力资源	COE（专家中心）专家岗、CHO等
法务	法务	总法律顾问、数据合规等方向
财务	财务	中高层财务人员、董秘、数字化财务等方向
采购/供应链	采购/供应链	采购板块：间接采购负责人、营销品类采购专家 供应链板块：供应链负责人、供应链总监 物流板块：仓储总监，物流总监
数字化转型	数字化转型	首席数据官、云计算专家、数字化总监、大数据专家、技术架构师、数字化转型规划专家、信息安全经理、数据治理专家、数据分析经理等

代表区域

重点领域	细分板块	人才缺口
环渤海	青岛	数字化转型、IT信息化、用户增长、用户研究、AI算法、数据治理、数据分析、电商运营（偏新媒体）、品牌营销等
	天津	技术总监、投资总监、银行支行行长、产品总监、研发总监（适配）、编译器研发工程师等
江浙	智能制造	软硬件技术研发类、结构机械设计类、算法和功能安全类
	金融科技	技术研发、数据、产品、算法、信息安全等方向人才

2023重点领域主要人才缺口及热门岗位

地区	领域	人才缺口及热门岗位
长江中游	智能制造	产品研发人才、数字化人才、市场类人才
	互联网	数字化转型相关系统研发、项目、产品、架构类人才
	金融	数据中台架构师、数据治理开发人员、云原生架构师、数字监管项目经理、隐私计算架构师等
西北地区-西安	高科技	算法类、IC类人才，软件、硬件、生产、工艺、材料等人才
	智能制造	电气工程师、智能装备工程师、工业大数据工程师、智能驾驶工程师、人工智能工程师、数字化工程师、物联网工程师等
	新能源	光伏、储能等新能源设计研发岗位，开发、营销、项目管理岗位，系统结合的软件设计、算法控制类岗位
西北地区-乌鲁木齐	生物医药	药品研发、检验师、医药代表等
	能源化工	项目管理、研发与技术、工艺设计等方向
	装备制造	研发工程师、自动化工程师、安全管理等方向
	文化旅游	酒店管理、新媒体运营、设计总监、景区运营经理等
	新一代信息技术	项目经理、首席技术架构师、软件工程师、产品经理等
成渝地区	地产	设计总监、营销总监、法务总监
	生物医药	BD总监、毒理药理总监、CMC总监、医学总监
	金融	投融资人才、资本运营人才、产融结合人才、金融科技人才
	高科技	半导体人才、人工智能高端人才、云计算高端人才
东北地区	工业	高级机械专家、高级电气专家、软件研发、电子电器、系统集成等方向
	农业	作物遗传领域科学家、生信分析专业人才、作物营养与作物保护领域的研发人才
	IT业	高级Java工程师、Web前端高级工程师、Python高级工程师等
大湾区	金融	新能源领域金融人才
	基建	营销管理类、商业管理类、机电工程类、成本类、采购类等方向
	新能源及新能源汽车	锂电材料、电芯、PACK、BMS、储能、逆变器等高级研发人员；汽车领域的产品、品牌管理人员、海外营销及智能座舱等软件开发人员
	数字化	数字化转型专家、CIO、数据专家、系统架构师、产品经理等
	供应链	供应链总监/VP、物流总监、PMC总监/VP、芯片采购总监、供应链优化/供应链运营负责人

2023重点领域主要人才缺口及热门岗位

<table>
<tr><td rowspan="2">大湾区</td><td>财务</td><td>IPO人才、财务分析人才、业务财务人才、财务信息化人才、共享中心相关人才、内控岗位等方向</td></tr>
<tr><td>人力资源</td><td>海外招聘岗、海外业务伙伴（BP）、海外薪酬福利岗（C&B）等方向</td></tr>
<tr><td rowspan="3">海外</td><td>亚太</td><td>大健康：大分子研发、免疫学家、临床科学家、BD、注册人才、HR/财务等职能岗位
高科技：国家经理、销售总监、数据科学家、软件工程师、人力法务总监</td></tr>
<tr><td>北美</td><td>大健康：细胞和基因治疗研发科学家、临床运营、临床研发、首席医学官、生产厂长、BD、RA注册人才等
高科技：大数据工程师、网络工程师、云架构师、软件开发人员等</td></tr>
<tr><td>欧洲</td><td>大健康：临床运营、临床项目管理、BD、销售、RA注册人才等
高科技：安全架构师、网络安全顾问、产品经理、销售总监、网络安全工程师等</td></tr>
</table>





科锐国际业务总经理
周雯静　女士

大健康

行业趋势

大健康领域前景广阔 企业转向高质量发展阶段

后疫情时代，尽管受到整体经济下行的影响，发展趋势有所放缓，但大健康产业整体仍正向增长。长期而言，在 2022 年 4 月国务院印发的“十四五”国民健康规划带来的持续政策利好及国民对健康的需求不断增长的各类正向因素叠加下，大健康产业仍有较好的发展前景，新创新技术方向及新兴领域的不断突破将带来持续不断的发展动力。

从细分领域来看，各板块今年均处于稳中求变的形势，发展有所减慢。在资本回归理性的大背景下，部分企业面临转型抉择。从研发角度而言，企业将发展重点放于各类新兴赛道，力图通过创新化、差异化发展方式占据未来发展先机；从商业运营角度而言，传统商业模式受阻使企业借助数字化技术等工具迭代商业运营能力，提高整体商业运转效率。在此趋势下，各类新兴领域的研发类人才及商业化运营人才需求水涨船高。总体而言，企业目前的招人态度更为谨慎，对人才的复合背景及综合素质能力的要求不降反升，因此，中高层次的复合型优质人才仍是各类企业竞相争夺的主要对象。从整体人才流动趋势来看，越来越多的企业通过活用企业内外部资源、协同增强内部推荐与外部专业机构合作联动，为自身企业发展储备优质人才。

整体行业及细分领域人才需求

医药

医药营销

医药板块发展求稳 商业化运营转型在即

医药行业目前整体发展趋势放缓，受疫情、政策影响，资本退潮较为明显。随着国家医疗政策改革的持续深化，在医疗、医保和医药的三医联动下，国家药品谈判、集中带量采购已迈入常态化。受到政策的影响，各药企在加大研发投入的同时，审时度势，在商业化运营方面不断进行创新变革。从销售终端角度来看，许多过往的明星产品、主力产品销售终端纷纷从医院转战零售药房、电商渠道和新特药房（DTP），部分跨国公司零售和医院端的销售占比已接近 5:5。从合作模式角度来看，传统的商务运营也面临更多的转型变革，考核更加倾向于 CSO 和业务指标，商业流通企业和制药厂家的合作不断升级。从技术端而言，随着新技术的迭代与升级，行业内跨国企业及国内头部企业均通过数字化转型以提升整体的研发、商业化运转效率。

总体而言，医药营销商业化运营的转型大趋势使越来越多快消行业（FMCG）人才进入医药零售、医药电商领域。从板块角度而言，检测诊断是大热板块之一，在传统处方药领域中，自身免疫、中枢神经系统药物（CNS）较为火热，疫苗板块也热度持续；今年销售方向持续增长的需求集中在院外的布局，包含零售跟线上的管理岗位；市场准入领域，市场准入、创新支付、医院列名等都是今年的热点方向，策略岗位需求新增较为明显。从职能方向看，目前，销售端职能过于饱和，外企流动率降低，多家公司均在进行组织结构的调整优化，降低临床销售的重要性，同时新创公司对于开设新商业化队伍的态度也更为保守。

复合人才变抢手 人才流动有新变化

具体到人才背景，市场方向，具备优秀英文能力的年轻候选人成为热门；准入链条方向优先考虑复合型人才，因此同时具备咨询与业务经验、销售与市场经验、保险与药企背景经验及跨区域管理经验的人选备受市场青睐；零售方向，具备一线外资药厂或快消行业经验的中层管理人才需求持续增长。

在增长放缓的大背景下，各公司在招揽人才时均采取了更为谨慎的态度。初创型、成长型公司今年更看重人选的性价比，而外资等更具有吸引力的大平台对人选的综合素质提出了更高的要求。从人才流向来看，随着资本注入和新药审批流程的加速，国内创新型公司需求持续增加，人才流动呈现由外资向国内企业流入的趋势。

人才缺口：市场准入策略经理、零售大客户经理、新产品开发经理
人才来源：快消行业（FMCG）跨行业流动

医药研发

医药研发—临床

行业趋于理性求转型 热点板块更迭

过去几年，中国医药创新药研发迎来大规模爆发式增长，在资本介入的背景下，新药市场内存在一定泡沫，但随着疫情不确定性上升和全球经济下行影响，今年以来，行业发展整体回归理性。一方面，前期投入巨大且暂无得到阶段性成果的企业面临自砍（对外抛售）研发管线或退出医药市场的挑战以适应市场变化；另一方面，伪创新的企业热度已逐渐退去。基于当下疫情全球化、经济贸易冲突持续的现状，临床行业正逐渐由速度取胜向创新、差异化取胜上转型，各企业都在不断寻找新靶点新方向。从具体赛道角度分析，目前，肿瘤赛道趋于平稳，但癌症领域仍旧是全球最为关注的治疗方向；同时，不断反复的全球疫情带动的疫苗、受众基数较大的专业眼科、Car-T 等新兴疗法、中枢神经、罕见病等领域成为行业热点，以上方向的人才需求较过往有所增长。

企业人才需求扩张 细分职能冷热不均

从企业端出发，总体来看，跨国公司（MNC）、老牌大型药企、研发外包公司的人才需求较大，主要对疫苗、Car-T、眼科、肿瘤等方向人才有所需求。同时，一些专攻新兴领域及新兴技术如疫苗、细胞治疗、蛋白降解技术等的公司在临床上也有扩张需求。

细分而言，跨国公司（MNC）的人才需求以常规替换岗为主；国内竞争力较强的生物科技与生物制药公司随着临床产品推向关键阶段，相关岗位会有一定比例的扩编；受资金链紧张影响，自砍临床产品管线的公司会有等比例的人员缩减或停止新增招聘；研发外包公司基于项目 BD 能力的变化，进行灵活岗位调整。

医学上市前包括药物警戒职能，刚进入临床阶段的公司仍有一定的人才需求，而临床开发团队已较为成熟的企业及一些大型企业相关需求量趋缓，需求更多集中在中层岗位；医学上市后团队今年调整较大，需求整体呈现收缩趋势，一些大型外资药企及商业化不顺利的创新药企医学上市后团队出现调整。

从具体岗位来看，临床数统和注册岗位的增量受部分公司对临床管线的精简化影响有一定比例的收缩，但具备成熟的 Last Phase 经验的医学、临床、统计和注册人员，及具备国际化视野经验的中高级人才仍然抢手；对口专业的 Phd、及具有 3 年以上产业经验的生物统计师需求持续旺盛；大分子 RA 项目岗及 RA CMC 岗位需求今年较为旺盛；从经理到总监级别的临床研究医师依然有不少招聘需求，但与去年相比有所减弱，高级别职位需求较少；医学写作职能 2022 年以来较为热门，不少公司将医学写作从医学团队的工作剥离，单独成立医学写作团队。临床运营项目经理岗位需求在疫苗、Car-T、眼科等专业领域仍较大，而临床总监和人员管理经理相对出现饱和；临床监查（CRA）领域，人才缺口依旧较大，未来几年也仍将呈现富有活力的局面，市场对于具有 1-3 年经验的临床监查员保持着较高的需求，而 3 年经验以上的 SCRA 则面临需求饱和的境地；公司方面，融资充沛的生物科技公司、或者有上市计划、经历收购兼并的公司的人才需求较为旺盛。

不同企业也在采取不同的方式应对变化的市场环境。初创型企业多以猎头、外包招聘等方式招揽人才，同时提供灵活办公、涨薪等选项提高企业吸引力；成长型公司通过提升面试体验与雇主品牌宣传以优化公司引才形象；成熟型公司在关键岗位招聘及有战略性扩增计划时通常寻求猎头进行快速支持响应；以国央企为主的高新企业依托人才引进、人才落户等地方政策；而外资企业通过福利待遇提供与外部供应商合作的组合拳来扩增企业内部人才池。企业普遍通过增强内部推荐及针对竞争激烈岗位提前做好人才规划等方法以完善自身人才储备。

人才缺口：RA CMC HEAD、RA CMC 小分子项目背景人才、高级生物统计师、临床开发负责人、临床运营项目经理、肿瘤、疫苗、眼科领域 1-3 年经验做注册 II/III 期项目的 CRA
人才来源：同行业流动，主要是外资、国内大厂、生物科技、外包研发等企业相关经验人员

医药研发—早研与制造

赛道冷热分化 内资注重降本增效

医药研发制造板块，由于政府扶持力度加大、海内外资本的加持及创新技术不断的更新迭代，整体板块仍在稳定发展。新型赛道的创新药领域发展迅速，如细胞治疗、基因治疗、干细胞治疗、肿瘤疫苗、mRNA 疫苗、人工智能制药、偶联药物（XDC）均有较好发展前景；传统的制药公司或拥挤赛道或将面临洗牌，市场倾向于选择优秀或创新治疗领域的生物科技类公司。

从企业类型来看，受政策利好，外资制药企业的国内发展依然保持稳健趋势；内资成长型和成熟型药企均会专注于降本增效，更加注重研发管线的整合，缩减 Me-Too 及 Me-Worse 项目，积极引进并推动有望成为首创药物或同类最优药物（FIC/BIC）的项目及新赛道项目。

从不同企业人才获取方式上来看，外资企业主要以招聘海外人才、对标外资和大厂人才获取为主；初创及成长型企业多从大厂吸引经验相对丰富的中高端岗位人

才，同时以校招和员工内推方式招揽基层人才；民营企业注重内部培养，基层人才主要通过校招，部分离职以从同类别公司招聘为主，总监以上高层人才多从外资企业吸引。

扩张赛道需求猛增 经验丰富人才成首选

出于各药企对产品管线的优化策略，国内的 BD 需求正在持续增长；细胞和基因疗法（CGT）、mRNA 疫苗等新领域需求增加明显，同时，大型民营企业纷纷布局生物药领域，使有生物药背景的质量人才需求得到提升；由于创新驱动，有源头创新经验的早期生物靶点立项人才仍较为紧缺；为了提高研发和临床的转化成功率，转化医学板块需求增加。具体到细分岗位，目前，有成功的新药临床研究审批（IND）或新药临床研究完成注册上市审批（NDA）项目经验的复合研发经理级以上人才、有大分子经验，特别是疫苗、CGT 背景的质量总监 /VP、在细胞基因治疗领域有产品成功商业化及成熟工业界经验的 CMC 人才、有成功交易经验和人脉的 BD 人才及转化医学人才均为需求旺盛的岗位。

人才缺口：交易谈判经验丰富的商务拓展、并购人才；有大分子经验的质量人才；转化医学人才；生物研发高级管理者

人才来源：投行、咨询公司、PE/VC、药厂；由传统小分子背景人才转型、同行业流动、内部校招培养；早研人才转型；海外和大厂流动

医疗器械

行业利润空间压缩 企业各出奇招

2022 年，医疗器械行业受全球经济下行、国内疫情反复及带量采购范围不断扩大等多因素综合影响，整体状态较为低迷，各类企业以不同态势抵御行业下行风险。外资企业对组织结构进行调整及优化，加强成本控制；同时积极寻求业务模式创新、新技术的加速导入、产品本土化等手段寻找业务新增长点。民营企业中，尤其是初创型企业，受资本市场更为谨慎的投资意向影响，产品研发及企业业务扩张速度相对放缓。在此环境下，同质化产品及饱和型赛道生存空间被进一步压缩，对各企业的产品技术创新提出了更高的要求。相较而言，医美、眼科等消费类市场及实验室自动化领域等创新技术方向是今年的热点板块。

人才需求平稳 常规岗能力需求提升

总体来看，医疗器械行业整体人才需求相对平稳，未见有大规模的需求扩张。器械方向，外资企业以常规的替换性岗位为主要需求，如市场职能、销售职能、注册职能，但与此同时，对常规岗人选的综合能力要求已悄然变高，企业对人选的业务创新能力、带量采购情况应对能力、本土化能力及项目管理能力都有更高的要求；民营企业对于研发人员、注册人员、海外营销人员的需求更为显著。体外诊断领域，外资企业中高端营销岗位人才需求呈现下滑趋势；国内公司研发人员需求趋于平稳，新技术方向及实验室自动化领域高管及技术人选需求增多。随着海外新冠疫情趋于平稳，国内单一业务企业出海业务增长空间受限，海外销售人员呈现一定的饱和状态。

从人才获取手段来看，不同类型企业引才方式各异。外资企业主要依靠企业间人才流动及校招生内部培养方式相结合，而内资企业的市场部高层级人才有相当一

部分依赖于成熟外资企业的人才流出，具有明显偏向性。

人才缺口：数字化转型人才、市场拓展及创新项目人才
人才来源：数字化转型人才主要来源于数字化发展较为成熟的医药领域；市场拓展及创新项目方向对人才的市场敏锐度、资源协调整合能力有更高要求，因此需求集中于有战略与市场、销售与市场背景的复合型人才

互联网医疗

行业步伐放缓 新板块逐渐抬头

受全球经济持续低迷影响，互联网医疗整体发展较前几年有暂缓趋势。传统变现渠道增长空间受限之后，各类型互联网医疗企业也放慢了发展脚步，在突破创新和稳中求胜中艰难抉择，行业内部分龙头公司已着手多点布局，增多生意方向寻找突破口，一改从单纯互联网医院销售药企渠道变现的模式，向商业保险业务、药品福利管理（PBM）等不同方向转型或扩大布局。目前，数字疗法方向、药品福利管理（PBM）方向以及信息化方向正在稳步发展。其中，数字疗法方向尤为热门，越来越多的公司开始布局相关业务，并初具规模，在未来，数字疗法这一风口将会持续下去，从而引来更多的企业与投资方进入赛道，持续创造人才需求。

企业需求各异 特定职能高层人才持续热门

从行业发展延伸到人才需求端来看，有几类人才的需求正在蓬勃发展。首先，数字疗法方向的公司身处热门新赛道，对专业性人才需求量较大，并要求其同时具备医疗及互联网两方面的工作经验；其次，同时掌握互联网医疗知识与熟悉保险、特药产品的复合型人才因符合整体行业发展方向，需求也较为旺盛；此外，拥有互联网医疗背景，在渠道管理及 BD 方向有资深经验的人选也是市场热点人群。

从人才需求层次来看，中高层级别的人选仍是板块内的热门需求，由于其既承担了带领团队开拓市场等工作，又需要具备向上沟通、对企业负责的综合能力，相对年轻的高潜人选成为各家企业抢夺的主要对象。

从职能需求来看，技术型人才作为企业的发展基础和支撑，目前人才需求仍十分旺盛；而近几年的营销方向人选已处于饱和状态，企业目前多处于精选人才、选优选精的谨慎状态。

从企业人才招揽角度来看，成长型企业更看重人选的突破性及成熟度，以期人才与公司共同发展，倾向于挖掘更多有经验、有想法的人才；成熟型企业偏向于依托平台或产品优势吸引更多的年轻高潜或成熟稳重类型的人才，巩固企业目前的发展。

人才缺口：互联网医疗运营人才、医生服务拓展人才、商业保险人才、IT 研发人才等
人才来源：互联网医疗运营多来自传统医院运营或同行业流动、医生服务拓展人才多来自传统医药器械销售人才或同行业流动、商业保险人才多来自传统商业保险行业、IT 研发人才常来自 IT 业

医疗服务

医疗服务发展势头较弱 板块走势分布不均

医疗服务领域，受本土不断反复的疫情冲击影响，整体而言，发展势头不足。从经营性质划分，呈现公立医疗仍逐步发展、非公医疗收缩的两极情况。“十四五”规划进一步提出了建立健全公立医疗体系的相关政策，财政资金支持力度的加大与全国各地区域医疗中心的加速构建标志着公立医院未来仍将大规模扩张的发展前景；而规划中明确指出非公医疗发展作为公立医疗的补充发展方向，此在一定程度上使该板块发展受限，未来，非公医疗应聚焦专精服务、生活医疗、前后端补位服务等发展方向找寻新机遇。

从企业端来看，非公医疗中，部分外资企业受国际形势影响，已开始撤离大陆市场，留存外资医疗机构进一步加强本土化建设；本土成长型企业中，有一部分细分专科领域的知名医生集团旗下诊所受等多方面影响，面临关停困境。

从整体板块发展而言，康复板块、养老板块、妇儿板块为热门板块。

整体人才需求存在缺口 养老、母婴类板块热度涌现

从整体人才缺口来看，政策层面，2022 年 8 月，由卫健委发布的《“十四五”卫生健康人才发展规划》中提到，到 2025 年底，中国卫生健康领域人才总量目标达到 1600 万人，目前，领域内仍存在相当的人才缺口。从整体人才流向而言，民营机构目前面临诸多挑战，政策对公立医院增大的扶持力度使民营机构的相关背景人才被挖角，人才池出现一定的人员流失。

从具体发展板块角度而言，在高端母婴妇儿板块，受女性“她”力量的崛起、高品质服务的需求增长及三胎政策影响，女性更注重孕产阶段身体的康复和保养，母婴健康管理端人才需求有所增长。

应老龄化趋势，养老赛道发展蓬勃，整体发展层次提高，大型险资机构在该赛道发展优势明显；智能适老化居家养老、社区机构养老等不同层次的养老需求也逐年旺盛，在“十四五”规划指引下，大型国央企、地方直属单位纷纷承接当地养老业务，相关人才缺口应运而生。

专科类机构方面，虽在疫情影响下有一部分运营能力偏弱的机构被淘汰出局，但“十四五”规划中对部分关于基层诊疗需求的连锁品牌有利好效应，因此，眼视光赛道、耳鼻喉赛道、中医赛道、康复赛道等各类连锁机构均有一定的发展空间，催生新人才需求。

幼儿、少儿连锁门诊由于场景的线下性，发展受疫情影响较大，板块规模有所收缩，板块人才需求趋弱。

从具体人才需求角度来看，康复类人才、护士类人才及妇儿类人才缺口扩大，临床高水平技术人才如具备海外背景的专家级人才呈上涨需求。从职能角度来看，公立医院人力资源专业人才、信息科人才、疾病诊断相关分组（DRGS）人才及精神心理科医生需求旺盛，而互联网在线问诊医生出现了一定程度上的饱和甚至减员。

从人才招聘角度来看，近年来，公立医院加大市场化引才手段的运用，对专业人才机构的接受程度显著提高，通过猎头渠道引进所需人才；成熟型企业主要依托内部转岗、行业流动以及长年积攒的内外部人才网络供给。

人才缺口：

公立医院：学科带头人或技术型专家（掌握如手术机器人、复杂腔镜类技术等新兴技术）

民营机构：负责组织发展的行政职能部门高层次人才（如医院院长）、负责医疗服务业务质量的运营管理部门高层次人才（如业务院长）、负责市场营销的管理部门高层次人才（如运营院长）

人才来源：民营医院营销类人才主要为跨行业流动、医护类人才主要为同行业流动、高技术人才 2022 年海归背景有所增加

热门职位薪酬及跳槽涨幅

医药营销



职位	薪酬	跳槽涨幅
市场准入策略高级经理	60-100万	20-30%
KA准入策略高级经理	60-100万	20-30%
零售KA Manager	40-60万	20-30%
NPP Manager	40-60万	20-30%

医药研发-临床



职位	薪酬	跳槽涨幅
注册总监	120-200万	15-20%
注册经理	35-55万	20-30%
生物统计经理	50-70万	25-35%
临床总监	120-180万	20-30%
项目经理	60-90万	20-30%
人员管理经理	60-90万	20-30%
临床开发负责人	150-250万	20-25%
医学总监	100-150万	15-25%
药物警戒医师	60-90万	15-25%
医学写作	30-90万	15-25%
医学顾问	60-80万	15-20%

CRA

职位	薪资	涨幅
CRA1	14-18万	30%
CRA2	18-28万	30%
SCRA	28-34万	30%

医药研发-早研/制造



职位	薪资	涨幅
细胞治疗PD总监	80-100万	20-30%
免疫学生物总监	100-150万	20-30%
BD·VP	150-250万	30%
质量总监	100-200万	20-30%

医疗器械



职位	薪资	涨幅
数字化运营经理	35-60万	25%
海外销售经理	20-40万	20-30%
质量体系经理	30-60万	30%
注册经理	50-80万	20%
注册主管	25-40万	20-30%

互联网医疗



职位	薪资	涨幅
互联网医疗运营总监	100-150万	20-25%
销售总监	80-120万	15-25%
项目总监	80-120万	15-25%
市场总监	80-120万	15-25%
业务拓展总监	80-120万	15-25%
创新支付专家	60-90万	15-25%
互联网医疗产品经理	60-90万	15-25%

医疗服务



康复科主任
60-80万
15-30%

妇产科主任
70-90万
15-30%

儿鼻喉主任
80-100万
15-30%

轻医美主治医生
40-60万
15-20%

正畸主任
80-150万
25-45%

精神科主治医生
30-40万
15-20%

医务主任
30-45万
10-20%

学科发展总监
50-100万
10-15%

医保主任
20-30万
20%

运营总监
50-80万
20-30%

医疗总监
80-150万
0-15%

业务院长
120-170万
0-15%

运营院长
150-200万
0-15%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

医药营销领域，整体受行业下滑影响，薪资自然涨幅在5-6%，跳槽涨幅维持在15-20%。细分来看，策略方向与零售方向的岗位薪资涨幅区间相较更高，而销售管理岗位的涨薪区间有所下跌。

医药研发临床板块整体薪酬趋势基本保持，大厂优势明显，竞争力岗位自然涨幅保持在2-10%，跳槽涨薪平均保持在20-30%，与往年相比，今年平薪跳槽案例比例有所提高。细分职能与赛道来看，医学上市前薪资平稳，医学上市后职能岗薪酬趋势略有下降，自然涨幅在5-6%，跳槽涨幅保持在15-20%；临床运营薪酬趋势平稳，其中项目经理薪酬上涨最快，人员管理经理薪酬维持平衡，临床总监薪酬略有下降；药品注册与生物统计师的岗位薪资水平与去年持平，自然涨幅5-8%，内部提档10-15%，跳槽涨薪维持在20-30%；临床监查员（CRA）整体薪酬水平与去年持平，有肿瘤领域经验的CRA薪酬上涨较快，其余基本平稳，自然涨幅维持在5-7%的水平，跳槽涨幅在30%左右。

医药研发制造领域，整体薪酬低于去年，整体跳槽涨幅可达20-30%，自然涨幅10%。从细分领域来看，新赛道科研人才、研发管线整合人才、药代动力学领域人才、转化医学领域人才、具有源头创新经验的研发人才及CMC人才上涨最快，质量和生产板块薪酬维稳。

医疗器械板块，受整体经济及医疗市场环境的影响，行业薪酬增长平缓，对比去年，各职能薪酬无明显变化，跳槽薪资涨幅维持在20-25%，工厂职能方面的涨幅进一步受限。

互联网医疗板块，受整体市场遇冷、资本方投资行为谨慎等因素影响，整体薪资涨势与前几年相比稳中略降。其中，战略规划、创新支付、产品设计、产品项目经理等职能上涨最快，涨幅约20-30%；市场营销、医生拓展等职能涨幅较为平稳，维持在20-30%左右；销售职能受到冷落，涨幅约10-25%。

医疗服务领域，受人均可支配收入上涨、国家医疗资源下沉等因素影响，整体薪酬趋势上扬，板块内自然涨幅由职称、岗位的自然变动带来，一般在30-50%之间，跳槽涨幅视营运性质与岗位不同而略有差异，普遍幅度在30%以上。细分来看，非公医疗服务赛道薪水增长幅度因板块发展停滞而受限；高层次专业技术人才如资深医生、科室主任等收入维稳可升；运营管理人才除特殊赛道以外，薪酬普遍有20%左右的下调；康复师、特定科室医生等稀缺岗位的薪酬仍具有相当竞争力，涨幅可达15-30%。

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理	General Manager	15+	3000	3300	4000	2400	2500	2700
副总经理	Vice General Manager	10+	1600	1700	2000	1200	1300	1500
事业部总经理	BU Head	15+	1500	1900	2500	1000	1400	1800
首席医学官	Chief Medical Officer	20+	2000	3500	5000	1800	2500	3500
医学事务及研发								
研发总监	R&D Director	15+	1200	1800	2500	900	1200	1700
研发经理	R&D Manager	7+	400	600	800	300	400	500
化学工艺合成总监	Process Chemistry Director	10+	700	1000	1400	500	800	1000
药物警戒负责人	PV Director	10+	700	1200	1800	500	800	1000
药物警戒医师	PV Manager	5+	400	600	800	300	500	700
医学写作负责人	Medical Writing Head	7+	500	800	1200	400	700	900
医学写作	Medical Writer	3+	200	400	600	150	300	450
医学总监	Medical Director	12+	900	1400	2000	600	1000	1500
医学经理	Medical Manager	5+	400	600	700	300	450	550
医学联络官	Medical Science Liaison	3+	280	420	550	250	320	420
注册总监	RA Director	15+	800	1200	1800	600	900	1200
注册经理	RA Manager	7+	400	500	600	300	380	430
统计总监	Biostatistician Director	8+	1100	1400	1800	900	1100	1400
统计编程总监	SAS Programmer Director	10+	800	1100	1500	650	1000	1100
临床总监	Clinical Operation Director	10+	750	1000	1200	700	900	1100
项目经理	Clinical Project Manager	6+	450	550	650	400	500	600
人员管理经理	Clinical Research Manager	5+	400	450	600	400	430	550
临床监查员	Clinical Research Associate	3+	280	320	360	260	300	340
质量稽查/控制总监	QA/QC Director	12+	600	800	1000	400	500	600
质量稽查/控制经理	QA/QC Manager	7+	350	450	550	200	300	400
生产|运营								
工厂经理/厂长	Plant/Factory GM	15+	900	1200	1550	620	910	1300
生产总监	Production Director	10+	650	855	1300	400	710	1050
生产经理	Production Manager	8+	360	410	515	290	350	410
精益生产经理	Lean Manager	8+	470	660	760	340	380	530
项目经理	Project Manager	7+	350	510	755	280	440	510
质量总监	Quality Director	10+	600	800	1200	450	600	900
质量经理	Quality Manager	7+	450	500	600	280	400	500
质检经理	QC Manager	5+	600	800	1200	480	600	950
验证经理	Validation Manager	5+	350	400	500	250	300	350
质量体系与合规经理	Quality System & Compliance Manager	8+	450	500	600	330	400	460
工程经理	Engineering Manager	8+	570	680	770	380	460	570
维修经理	Maintenance Manager	8+	460	520	670	350	390	460
环境安全健康经理	ESH Manager	8+	460	525	580	410	460	490

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医药

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
市场及业务拓展|营销								
市场总监	Marketing Director	15+	1100	1400	2000	1000	1300	1600
市场经理	Marketing Manager	8+	800	900	1000	600	700	800
高级产品经理	Senior Product Manager	8+	550	650	800	400	500	700
产品经理	Product Manager	5+	350	450	540	300	350	400
数字化营销经理	Digital Marketing Manager	5+	400	500	600	-	-	-
业务拓展总监	Business Development Director	10+	1100	1400	2000	1000	1300	1600
业务拓展经理	Business Development Manager	5+	350	450	540	300	350	400
销售								
销售总监	Sales Director	12+	970	1350	1700	750	1000	1500
大区经理	Regional Manager	7+	650	800	900	470	600	740
商务经理	Commercial Manager	6+	400	500	650	400	450	500
地区经理	District Manager	5+	350	450	600	300	450	550
销售效率优化总监	SFE Director	15+	750	950	1300	700	950	1200
销售效率优化经理	SFE Manager	7+	350	420	620	300	380	550
销售培训总监	Sales Training Director	15+	740	910	1250	730	790	1110
销售培训经理	Training Manager	7+	350	450	600	230	400	490
大客户总监	Key Account Director	10+	850	1150	1450	600	950	1150
大客户经理	Key Account Manager	7+	340	500	600	300	430	520
区域市场经理	Local Marketing Manager	6+	300	400	520	300	380	460
通路行销经理	Trade Marketing Manager	6+	570	640	680	500	600	640
OTC销售总监	OTC Sales Director	10+	800	1200	1600	650	900	1300
OTC销售经理	OTC Sales Manager	7+	400	550	600	300	450	500
招商经理	Merchants Manager	6+	400	550	660	360	480	600
市场准入总监	Market Access Director	15+	1000	1300	1500	800	900	1000
市场准入经理	Market Access Manager	7+	430	600	800	400	500	600
合规总监	Compliance Director	15+	1000	1500	1800	600	800	1200
合规经理	Compliance Manager	7+	420	500	700	280	350	450

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗器械

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理	General Manager	15+	2600	3500	4500	1500	2200	2600
事业部总监	BU Director	12+	1300	2000	2700	820	1000	1200
研发								
研发总监	R&D Director	15+	700	1200	1500	400	700	1000
研发经理	R&D Manager	10+	350	550	800	300	400	550
IVD 研发总监	IVD R&D Director	15+	600	1000	1500	400	600	1100
IVD 研发经理	IVD R&D Manager	8+	350	500	800	300	400	700
项目经理	Project Manager	10+	300	450	600	250	350	450
生产/运营								
法规总监	Regulatory Affairs Director	15+	800	1000	1500	600	800	1000
法规经理	Regulatory Affairs Manager	8+	300	500	700	250	350	550
工厂厂长	Plant GM	15+	600	800	1100	400	500	800
生产经理	Production Manager	8+	400	500	800	300	450	550
工程经理	Engineering Manager	8+	350	500	650	300	400	500
工艺经理	Process Manager	8+	400	500	650	250	450	550
质量总监	Quality Director	15+	600	800	1200	400	600	800
质量经理	Quality Manager	8+	400	600	800	350	500	700
供应链经理	Supply Chain Manager	8+	350	500	800	300	400	600
市场								
市场总监	Marketing Director	12+	800	1150	1500	550	700	820
市场经理	Marketing Manager	8+	550	850	1100	320	500	600
产品经理	Product Manager	5+	360	550	640	250	350	400
销售								
销售总监	Sales Director	12+	700	1200	1500	600	800	1000
大区经理	Regional Manager	9+	550	800	1000	380	550	700
地区经理	District Manager	7+	300	500	650	240	300	450
商务经理	Commercial Manager	7+	380	500	650	380	470	550
市场准入总监	Market Access Director	15+	850	1000	1400	520	770	950
市场准入经理	Market Access Manager	6+	430	600	750	350	450	600
合规总监	Compliance Director	13+	850	1200	1500	530	620	700
合规经理	Compliance Manager	5+	400	600	800	250	300	400

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 医疗服务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席执行官	CEO	20+	2400	3200	5000	1000	1300	1500
医疗事业群副总裁	VP of Medical Dept	20+	2000	2200	4500	500	850	1000
医疗事业部总经理	GM of Medical Dept	15+	1000	1200	1550	700	820	870
院长	Dean	20+	800	1500	2600	500	600	800
首席医疗官	Chief Medical Officer	20+	800	1000	1200	480	600	800
首席运营官	Chief Operating Officer	15+	850	1100	1200	450	600	1000
首席护理部主任	Chief Nursing Officer	20+	400	580	800	300	400	500
医技护								
学科带头人	Disciplinary Leader	25+	900	1800	2600	660	940	1600
外科科室主任	Director, Department of Surgery	20+	800	1200	1800	640	820	900
内科科室主任	Director, Internal Medicine	20+	650	800	980	480	600	820
妇产科科主任	Director, Dept. of Obstetrics and Gynecology	20+	700	850	1030	530	650	870
口腔科科主任	Director, Dept. of Stomatology	20+	1000	1500	1800	850	950	1170
眼科科主任	Director, Dept. of Ophthalmology	20+	990	1200	1600	840	940	1160
康复科科室主任	Head, Rehabilitation Dept.	20+	880	950	1000	720	890	980
科室副主任	Hospital Deputy Director	20+	450	600	800	380	450	580
护理部主任	Director of Nursing	15+	428	590	650	250	400	480
护士长	Head Nurse	15+	380	500	600	216	300	365
内科科室骨干	Backbone talent, Internal Medicine	6+	280	360	420	200	260	300
外科科室骨干	Backbone talent, Surgery Dept.	6+	300	380	440	220	280	320
住院医	Resident	3+	180	240	320	108	192	264
规培住院医	Standardized Residency Training	1+	65	96	120	48	65	84
药剂科负责人	Chief of Pharmacy	10+	270	370	440	150	240	330
检验科主任	Medical Laboratory Director	10+	260	390	460	160	250	380
影像科主任	Radiology Director	10+	240	340	450	150	230	360
病理科主任	Director of Pathology	10+	200	350	450	150	250	380
运营管理								
医务科主任	Director, Medical Services	15+	350	450	600	250	350	450
院感主任	Director, Infection Control	15+	250	450	600	240	380	470
病案主任	Medical Records Director	15+	230	350	500	200	350	420
医保主任	Insurance Medical Director	15+	300	450	600	250	350	450
质控主任	Director of Quality Control	15+	300	450	600	250	350	450
医疗副院长	Vice President, Medical Care	25+	1000	1200	1900	620	700	1000
运营副院长	Vice President, Operations	18+	1000	1350	1500	600	650	980
信息副院长	Vice President, Information	18+	500	620	800	400	480	624
后勤副院长	Vice President, Logistics	18+	300	540	720	250	350	480

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 互联网医疗

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席执行官	CEO	15+	2600	3500	4800	2100	2650	3600
首席科学家	Chief Scientist	15+	2800	3600	5850	2250	2600	4550
首席医学官	Chief Medical Officer	15+	1600	2050	2600	1250	1500	2000
首席运营官	Chief Operating Officer	15+	1500	1950	2900	1200	1350	2000
首席营销官	Chief Marketing Officer	15+	1200	1600	2500	1100	1300	1800
BD业务负责人	Head of BD	10+	800	1200	1600	550	1000	1200
研发 | 技术 | 产品								
数字疗法负责人	Head of Digital Therapy	10+	800	1200	1800	500	1000	1200
营养学科专家	Nutrition Scientist	5+	400	800	1200	300	500	800
心理学科专家	Psychologist	5+	700	1000	1500	350	500	800
行为学科专家	Behaviorist	5+	600	800	1000	350	500	800
运动生理学科专家	Exercise Physiologist	5+	350	650	1000	300	400	700

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

医脉同道

领先的大健康招聘平台

行业垂直、免费招聘、海量人才、智能推荐

助力大健康人才拿到更高质量的 Offer 助力大健康企业更快找到合适人才

医脉同道，领先的大健康招聘平台，依托科锐国际 27 年大健康行业人力资源深度服务经验，通过精准的人才模型扫描与标签细分，应用“在线沟通”+“私域流量”模式，打磨真正适合大健康求职者和招聘者的产品。

医脉同道 6 大领先优势



规模领先

20000+ 大健康企业用户在医脉同道招聘
242w+ 人次大健康人才登录使用医脉同道



专业领先

27 年大健康行业基因
每年权威发布行业人才指南



数据领先

每年百万量级 **1V1** 深度顾问式服务
从招聘到入职全链数据追踪、AI 应用



模式领先

大健康企业 / 人才免费在线沟通
1500+ 全国大健康社群交流
全媒体矩阵平台职位曝光，雇主品牌化



服务领先

1v1 专属客户经理服务 **24** 小时实时在线服务
500+ 大健康猎头团队，护航线上线下招聘效果



用户思维领先

以沉浸式态度，敬畏用户体验 / 产品价值
全员参与用户回访，收集用户反馈改进平台产品



扫码咨询商务工作人员



扫码体验医脉同道



扫码下载医脉同道 APP





科锐国际高级副总裁
曾诚 女士

云计算

行业融合势头正旺 各类岗位需求旺盛

近年来，随着国内云计算产业进入全新的发展周期，市场格局、客户结构等均发生显著变化。从需求侧来看，云计算行业除原有 IT 和互联网领域需求之外，逐渐覆盖整合传统行业企业如政府、金融、工业、交通、物流等，传统企业客户正成为市场需求增长的主要驱动力。从供给端来看，运营商云依靠基础设施成本与广度的优势，正逐步在 IaaS 层获取份额，未来，其份额有望进一步提升，软件与生态成为长期竞争关键。

从岗位需求来看，需求旺盛的岗位方向包括边缘计算架构师、云原生架构师、云计算架构师、后端及前端开发工程师、运维工程师等技术岗位。从地区分布来看，技术人才与产业布局的分布息息相关，核心人才目前仍集中在北上广深等一线城市。而随着云计算与传统产业的进一步结合，云计算未来的"下沉"趋势也会更为显著，云计算销售、解决方案、运维等人才及产业布局在西南、东北、西北区域也有所分布。

从整体人才需求而言，领域人才需求今年有所放缓，各企业对产品口碑及技术要求较高。大厂凭借自身良好的产品口碑及发展平台，人才招募难度相对较低。虽然人才流进比例较去年呈下降趋势，但未来，随着云计算服务赋能的行业越来越多，会有更多的行业人才流入云计算领域。

人才缺口：解决方案、边缘计算、云原生、数据中心、容器技术应用、企业级 SaaS 服务、网络设计、云运营、复合型管理人才

人才来源：云计算厂商、To B 领域传统厂商、工业领域、大中型互联网公司

大数据

大数据产业蓬勃发展 各阶段企业需求各异

2021 年 11 月，工信部出台《"十四五"大数据产业发展规划》，指出我国大数据产业已迈入高速发展新阶段。目前，大数据产业的技术迭代与应用场景延伸已颇有建树，催生出不同的人才需求。

企业在不同的大数据体系建设阶段，产生的人才需求各异。从岗位方向来看，大数据人才可分为基础层如数据清理、数据治理职能；平台层如大数据平台研发工程师、数据架构师等；应用层如数据产品经理、数据分析、算法、大数据解决方案等。在早期阶段，如架构工程师、平台研发工程师等基础职能及平台搭建职能岗位成为热需；而在体系建设较成熟阶段，如数据产品经理、数据挖掘、算法推荐、大数据解决方案等大数据应用型人才成为市场热门需求，企业希望这类人才通过大数据赋能业务增值。身处不同行业、不同发展阶段的企业由此诞生了各方向大数据岗位人才的蓬勃需求。

互联网大厂业务仍有所收缩，导致行业中大数据人才逐渐流入传统行业，为人才市场带来生机。随着大数据应用场景的进一步拓展，未来，金融、新零售、国央企、自动驾驶、智慧交通等领域将会吸纳更多大数据人才，目前，企业除基本背景考核外，更

看重人才在该企业相关业务的落地能力。数据安全专家、数据安全工程师等数据安全和隐私保护相关岗位需求也仍然旺盛。而与往年相比，此前热招的数据科学家、推荐算法、搜索算法等职能受大厂裁员优化影响，相关岗位热度有所下降。

人才缺口：数据安全、数据架构师、数据工程师
人才来源：互联网一二线大厂和一些专门做数据的公司

数字化转型

数字化浪潮方兴未艾 人才需求持续高涨

二十大指出，要进一步加快各行各业数字化转型，促进数字技术与实体经济的融合发展。目前，数字化转型已辐射至制造、零售、物流、金融、汽车、农业等不同行业，越来越多的传统行业加入了数字化转型大潮。由于各行各业具有不同的数据沉淀基础，对数字化转型的长短期需求各异，从而将催生不同应用场景、不同层级的数字化人才需求。

从人才供给端来看，除数字化人才集中的 IT 互联网这类传统数字化强势产业，部分数字化融合程度较高的行业如新金融、新零售已然成为数字化转型人才培养发掘的新阵地。

从人才需求来看，既有数字技术经验又有相应传统行业背景及应用场景的复合型人才持续稀缺，成为行业热门。对各企业而言，数字化转型领军人才、转型关键技术人才等是团队成功数字化转型不可或缺的人才要素。

从人才流动来看，随着产业互联网的兴起及传统互联网行业裁员现象持续，数字化人才的跨行业趋势明显。人才从传统互联网及数字化发展较为成熟的企业与平台良性流出，流入更多传统行业赋能数字化转型。优秀的候选人目前将企业自身平台及企业所处数字化转型阶段等因素纳入选择雇主的考量范围。

对于企业而言，完成数字化转型的关键除了“一把手”的推进、数字化基础技术体系的建设及数字化人才的外部引进，企业内部数字文化的建设也尤为关键。目前，各企业正紧锣密鼓地加快内部数字文化的建设，在整个企业范围内推进数字文化的宣贯与培训，同时对内部数字化人才的转型培养也更为重视。

人才缺口：产品、技术、运营、营销等
人才来源：头部互联网企业、IT 咨询公司、传统企业数字化转型人才等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

领域	职位	薪酬	跳槽涨幅
云计算	行业云计算总监	100-150万	5-10%
云计算	边缘计算架构师	50-150万	5-10%
云计算	云原生架构师	50-150万	5-10%
云计算	解决方案架构师	45-100万	5-10%
云计算	销售总监	100-150万	5-10%
云计算	大客户销售经理	40-100万	5-10%
大数据	数据安全工程师	50-100万	10-20%
大数据	数据科学家	50-150万	10-20%
数字化转型	首席AI官	100-500万	20-30%
数字化转型	算法工程师	50-250万	20-30%
数字化转型	数据挖掘	40-150万	20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

云计算今年整体薪酬呈现下行态势，跳槽涨幅普遍放缓，维持在 5-10% 的区间。虽然云计算市场格局近年来产生较大的变化，但未来，随着云计算服务赋能的行业越来越多，会有更多的行业人才流入云计算领域。

大数据方面，整体薪酬情况趋于稳定，普遍跳槽涨幅在 10-20% 之间，随着《"十四五"大数据产业发展规划》及数字经济等概念的再强化，大数据人才受大厂裁员优化影响较小，人才需求仍较为多样。

数字化转型经过前几年的疯狂期逐渐降温。随着互联网行业的人才流出及自身人才的沉淀积累，过去复合型人才一票难求、供需失衡的现象如今已得到缓解，人才薪酬趋于理性，普遍跳槽涨幅在 20-30%。今年大热的汽车、金融、新能源和视频领域人才薪酬有相对较大的增长幅度。

职位薪酬信息 — 云计算

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
研发总监	R&D Director	15+	1000	1200	1800
研发专家	R&D Expert	10+	600	800	1200
研发工程师	R&D Engineer	5+	400	600	800
产品总监	Product Director	10+	1000	1200	1500
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800
运营总监	Operations Director	10+	1000	1200	1500
运营经理	Operations Manager	5+	400	600	800
行业云计算总监	Industry Cloud Computing Director	15+	1000	1200	1500
解决方案架构师	Solution Architect	5+	450	650	900
销售总监	Director of Sales	10+	1000	1200	1500
大客户销售经理	Key Account Sales Manager	5+	400	600	800

职位薪酬信息 — 大数据

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
数据平台开发工程师	Data Platform Development Engineer	5+	400	800	1500
数据仓库工程师	Data Warehouse Engineer	5+	400	700	1200
数据安全工程师	Data Security Engineer	5+	300	500	1200
数据科学家	Data Scientist	3+	400	700	1500
数据产品专家	Data Product Expert	5+	400	600	1000
数据挖掘工程师	Data Mining Engineer	3+	500	800	1200
数据分析师	Data Analyst	3+	300	500	800
BI工程师	BI Engineer	3+	300	500	800
推荐算法工程师	Recommended Algorithm Engineer	5+	600	800	1500

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳

职位薪酬信息 — 数字化转型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
首席信息官	Chief Information Officer	10+	1100	2000	3600+
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	1200	2400	3600+
首席数字官	Chief Digital Officer	10+	1200	2400	3600+
首席AI官	Chief AI Officer	10+	1500	2600	4500+
首席产品官	Chief Product Officer	10+	900	2000	3000+
首席运营官	Chief Operation Officer	10+	900	2000	2800+
战略总监	Strategy Director	10+	800	1800	3000
技术总监	Technology Director	8+	800	1400	2000
产品总监	Product Director	6+	700	1200	1800
市场总监	Marketing Director	8+	500	800	1200
运营总监	Operation Director	8+	600	1200	1800
供应链总监	Supply Chain Director	10+	900	1500	1800
算法总监	Algorithm Director	8+	1200	2600	4500+
算法工程师	Algorithm Engineer	3+	600	800	2000
数据总监	Data Director	8+	800	1200	2200
数据挖掘	Data Mining	3+	400	700	1200
数据分析	Data Analysis	3+	200	400	800
软件工程师	Software Engineer	3+	200	400	800
交互设计师	User Experience Designer	3+	200	400	800
产品经理	Product Manager	3+	200	400	800
运维工程师	Operation Engineer	3+	150	300	600

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际高级副总裁
曾诚 女士

泛娱乐

行业趋势

内容技术双双发力 海外成为下一目的地

中国的泛娱乐领域今年总体未出现明显起伏，传统文娱产业与新兴娱乐业态相互交融，使泛娱乐的细分市场领域遍地开花，整体来看，泛娱乐领域增长稳定。虽然消费端的持续疲软放缓了泛娱乐行业的发展进程，但持续反复的疫情巩固了大众的在线泛娱乐消费习惯，行业仍有一定的发展机会。各企业目前纷纷在内容端和技术端持续发力，双翼驱动企业发展，通过内容 IP 的持续创新与新兴技术如人工智能、大数据等深入应用，打造泛娱乐领域的新业态与新模式。与此同时，随着中国互联网时代的红利逐渐见顶及宏观经济下行等因素影响，越来越多的企业将出海提上日程，力图不断创新、向外扩张，在海外市场寻找自身业务的突破口。

企业发展步调趋稳 高阶人才缺口持续

政策方面，“十四五”规划中指出将大力发展完善现代文化产业体系，进一步丰富文化产业的数字化战略与文化企业、文化业态及文化消费模式，为泛娱乐领域带来了发展新机遇；但与此同时，内容相关强监管审查政策在近几年也趋于完善，各板块企业在监管政策影响下，内容创作与技术创新应用的步伐也更为谨慎。

人才需求方面，伴随各企业的新业务模式创新与业务导向转向，相关人才缺口应运而生，虽然部分板块受疫情等因素冲击较大，人才需求整体规模大幅减少，但中高端人才等高阶人才缺口依然持续存在。

整体行业及细分领域人才需求

游戏

游戏板块略有下行 各企战略业务转向

受全球经济下行影响，游戏领域今年整体增长受限，疫情的持续冲击使消费端持续疲软，而国内对游戏出版版号的政策限制也延缓了游戏企业的增长步伐。目前，游戏公司普遍借助新技术打造新热点，试图通过业务模式及业务方向的创新找寻新的利润增长极，元宇宙概念、VR/AR 等交互技术应用、虚幻引擎等成为行业的关键词；同时，越来越多的企业力图从消费端破局扩容，将眼光放于更为广阔的海外市场，出海也成为行业新话题。

人才需求整体下滑 中高端人才仍炙手可热

从人才需求来看，行业的收缩影响了招聘需求的扩张，多家大型头部企业纷纷缩减了 2022-2023 年度的社招名额，同时，校招生数量已锐减至往年的 20%。然而在行业处于调整期的当下，具有资深经验与技术的中高端人才依旧是各企抢夺的重点对象，如顶级游戏制作人、技术专家、美术专家。

人才缺口：游戏制作人、虚幻引擎专家、技术美术专家、美术专家
人才来源：头部大型项目、大型公司

内容生态

内容为王时代到来 安全相关人才成热需

内容生态行业发展近年来日趋稳定。随着各大互联网内容平台快速发展，海量内容使内容消费者对内容质量提出了更高的要求，用户的高期待促使内容生产者逐渐从流量堆砌回归至内容沉淀，内容生态布局与创作机制趋于完善。

从人才需求来看，内容生态板块整体人才流向趋于平缓，审核总监、质量运营、总编辑等岗位目前需求较为集中。同时，受内容方面强监管政策的影响，安全层面的高阶人才缺口仍然高企，如安全应急负责人等岗位。此外，受宏观经济下行影响，各内容生态企业均处于降本阶段，此举对人才的稳定性与薪资涨幅造成了一定的影响。

人才缺口：审核总监、质量运营、总编辑、安全应急负责人等

人才来源：互联网内容平台、短视频公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

领域	职位	薪酬	跳槽涨幅
游戏	垂类运营负责人	50-100万	5-10%
游戏	IP运营负责人	60-150万	10-20%
游戏	虚拟演艺制片人	80-150万	5-15%
内容生态	内容审核总监	150-240万	10-20%
内容生态	总编辑	100-150万	0-5%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

今年泛娱乐行业薪酬整体趋于稳定。游戏领域逐步告别野蛮生长的时期，整体薪酬跳槽涨幅在 10-20% 居多，头部游戏制作人和 UE4 技术专家，以及区块链产品等职位，薪资涨幅仍然可观，可以达到 50% 以上。

内容生态领域，市场薪酬以维稳保本为主旋律。企业内部薪资自然涨幅多根据更加严苛的绩效评估机制来确定，且涨薪人数较少，部分涨薪多在 10-15% 之间。跳槽薪资涨幅平薪居多，部分跳槽涨幅在 10-20% 之间。其中内容安全总监、总编辑等岗位跳槽涨幅明显。相比去年，质量生态运营、审核经理、服务体验运营等岗位薪酬涨幅较小，且存在降薪跳槽的趋势。

职位薪酬信息 — 泛娱乐

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
游戏数据分析专家	Game Data Analysis Expert	6+	300	500	600
游戏内容运营专家	Game Content Operations Expert	6+	250	400	500
游戏制作人	Game Producer	8+	500	800	1000
游戏测试经理	Game Test Manager	8+	300	500	800
海外游戏运营总监	Overseas Game Operations Director	8+	400	600	800
游戏主美	Game Art Designer	8+	500	600	800
海外游戏发行总监	Overseas Game Distribution Director	8+	400	600	900
云游戏开发专家	Cloud Game Development Expert	6+	400	800	1000
游戏市场总监	Game Marketing Director	8+	600	800	1000
游戏商业化运营专家	Game Commercial Operation Expert	5+	600	800	1000
元宇宙游戏技术专家	Metaverse Game Technical Expert	8+	1000	1200	1600
元宇宙游戏制作人	Metaverse Game Producer	5+	800	1000	1200
UE4主程序	UE4 Main Program	8+	800	1200	1600
技术美术TA	Technical Art Designer	8+	700	1000	1200
内容审核总监	Content Audit Director	10+	1200	1500	1800
总编辑	Editor-in-chief	15+	1000	1200	1500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际业务总监
王磊 先生

互联网

行业趋势

行业发展趋于理性 各企业业务渐趋收缩

互联网前几年的高速发展吸引了大量资本进入，带动了部分基于资本的互联网伪需求增长。随着行业发展趋于理性与互联网监管政策带来的持续影响，互联网行业的人才需求量今年大幅减少，不同公司均对各自的人员编制持续优化，此外，疫情的反复也进一步对互联网行业的发展造成了影响。从企业端来看，成熟型企业普遍缩减边缘业务，通过降本增效以保证企业的利润稳定，整体来看，内资企业受到的冲击更大。

整体行业及细分领域人才需求

赋能实体发展迅猛 人才需求持续活跃

与传统互联网板块相比，赋能实体行业的互联网技术近年来更有发展前景，如智能制造、物联网板块。智能制造板块中，智能驾驶、车联网、智能硬件领域需求相对旺盛，尤其是智能驾驶领域人选需求量相对较大；而物联网与信息化转型相关受传统企业转型需求旺盛及政策扶持重点行业转型复苏等正向因素影响，板块发展蓬勃，大量系统架构师、信息化架构师及嵌入式软硬件等岗位在市场上的需求量有所增长，需求较大。原有互联网行业产研岗位相对饱和，如Java、移动端、前端、产品等的人才市场呈现供给远远大于需求的情况，部分行业人才过度冗余。

从引才手段来看，成长型企业由于其要求短时间内人才快速到岗、项目快速启动，且招聘需求量普遍较大，因此该类型企业会倾向于与猎头合作以快速交付；而成熟型企业受市场环境下行影响，自身仅有日常人选替换的招聘需求，因此一般倾向于内部自主招聘。

人才缺口：系统架构师、信息化架构师、嵌入式软硬件等
人才来源：智能制造业、部分互联网产业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

互联网



职位	薪酬	跳槽涨幅
信息化架构师	60-80万	10%
系统架构师	60-80万	10%
嵌入式软件开发	40-60万	15%
Andriod Framework开发	40-60万	15%
Java高级开发	50-80万	平薪







数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

互联网行业今年受市场环境下行影响较大，整体处于平薪或涨幅小于 10% 的水平，虽然其中一些高背景强能力人才涨幅仍可观，但行业普遍薪资涨幅维持低位。从不同公司来看，纯互联网公司人才招聘趋于饱和，涨幅基本持平或微涨，如受互联网企业缩编影响较大的 Java 开发方向人才；而在物联网体系中或与信息化转型相关的岗位如信息化架构师、系统架构师岗位仍十分热门，薪资涨幅可以达到 10% 甚至更多。

职位薪酬信息 — 互联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席技术官	Chief Technology Officer	15+	2000	3500	4500	1500	3000	4000
技术总监	Technical Director	10+	1200	1800	2500	800	1500	1800
资深技术专家	Advanced Technical Expert	8-15	1200	1800	2500	800	1500	1800
高级技术专家	Senior Technical Expert	8-10	1000	1500	2000	600	1200	1500
技术专家	Technical Expert	5-8	800	1200	1500	600	1000	1200
首席产品官	Chief Product Officer	15+	1500	2500	3500	1500	2000	2500
产品总监	Product Director	10+	1000	1500	2500	800	1500	1800
资深产品专家	Advanced Product Expert	8-12	1000	1500	2500	800	1500	1800
高级产品专家	Senior Product Expert	5-10	800	1200	1500	600	1200	1500
产品专家	Product Expert	5-8	600	1000	1200	600	1000	1200

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳


92%
92%
92%
T1
T2
G1
G2
97%
Loading...

工业互联网



科锐国际业务总监
朱美娟 女士



科锐国际业务总监
王磊 先生

行业趋势

工业互联网稳步发展 热门场景与板块有所扩充

2022年以来，中国经济面临更大的风险与不确定性，工业发展受到了一定的冲击，为夯实基础、提高自身竞争能力，越来越多的企业将数字化、智能化纳入自身战略版图，工业互联网随之迎来又一轮快速发展的契机。《深化“互联网+先进制造业”发展工业互联网的指导意见》在2022年已迈入第五个年头，中国的工业互联网作为助推传统产业转型腾飞的重要推动力，正稳步发展。

随着边缘层、平台层等技术的不断演进迭代，工业互联网已衍生出越来越多的应用场景，目前已深入到各行各业中，如医疗、能源等产业。从板块来看，工业互联网的平台建设与网络体系建设已卓有成效，而与之相关的安全与数据板块也日渐成熟。

由于各企业工业互联网需求不同，各行各业都在积极探索不同的商业模式，目前项目型的商业模式落地程度较高，发展较快。从地区来看，工业互联网发展的区域不再像往年一样局限于北上广深，在二三线城市也显现出一定的增长和铺开；从经济融合区域来看，长三角、珠三角、长江中游的经济贡献值仍排名靠前。

整体行业及细分领域人才需求

复合型人才需求旺盛 两化融合热门依旧

从企业人才需求来看，目前，无论是国央企、民企还是外企，对于既懂IT互联网技术、又懂工业等相关产业的复合型人才，尤其是中高端的中坚技术力量的人才需求十分旺盛。同时，各企业对于立志于投身工业互联网领域的年轻人也有强烈的引才渴望，希望通过企业培养体系引进培养有名校或大厂背景的种子型选手。此外，受经济下行影响，企业的用人决策普遍谨慎，因此倾向于候选人具有同行业对标企业的经验，以求快速上手。

从职能需求来看，由于工业互联网目前仍在探索发展阶段，因此，各类人才需求均蓬勃上涨。技术专家、解决方案相关、销售职能、咨询职能等需求均十分旺盛。

人才缺口：两化融合人才、咨询、解决方案、CTO、CIO、大数据架构师、信息安全专家、销售管理、算法

人才来源：工业软件从业人员；IBM、埃森哲以及国内的IT服务公司；制造业内部数字化人才；一线互联网公司；同行业对标企业；甲方企业

热门职位薪酬及跳槽涨幅

工业互联网



CTO

 100-300万

20-40%

CIO

 100-300万

20-40%

解决方案专家

 40-150万

20-30%

大数据架构师

 60-200万

20-40%

信息安全专家

 40-140万

20-40%

销售管理

 60-150万

20-30%

算法

 40-200万

20-50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

虽宏观经济环境较为不稳定，工业互联网今年仍乘各企转型东风稳步增长，薪酬趋势较为平稳，除个别人选从其他性质企业跳槽到国央企存在降薪情况外，其余人选及岗位普遍涨幅达20-30%，其中，高端技术岗及核心的软件开发、硬件开发、算法类岗位跳槽涨幅持续上涨，一般涨幅维持在30%左右，部分可达50%。

职位薪酬信息 — 工业互联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高级管理								
总经理/首席代表	General Manager	20	1050	1850	3500	850	1450	2050
事业部经理	BU General Manager	12	750	1150	1650	650	850	1150
区域总经理	Regional GM	12	650	1100	1600	550	900	1300
技术与研发								
首席技术官/技术副总裁	CTO/Technology VP	15	1550	2100	3100	750	1100	1400
技术总监	R&D Director	10	1050	1250	1500	650	950	1300
高级开发经理	Senior R&D Manager	8	650	850	1100	550	750	1000
Java技术专家	Java Expert	7	750	1050	1400	650	850	1100
大数据架构师	Big Data Architect	7	650	850	1100	550	750	1100
基础架构技术专家	IT Infrastructure Expert	8	850	1100	1300	650	900	1100
平台架构师	Platform Architect	7	650	850	1100	550	750	1100
云计算架构师	Cloud Computing Architect	6	550	750	1000	450	650	850
开发工程师	Development Engineer	3	350	450	550	250	350	450
产品/解决方案								
产品总监	Product Director	8	750	1050	1450	680	920	1300
产品经理	Product Manager	5	550	850	1280	450	780	1100
解决方案总监	Solution Director	10	850	1100	1450	650	900	1280
解决方案专家	Solution Expert	5	650	850	1380	550	750	1050
售前/售后工程师	Pre Sales/After Sales Engineer	2	300	400	500	200	350	450

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 工业互联网

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
安全								
首席安全官	Chief Security Officer	12	950	1800	2600	850	1300	1700
信息安全总监/负责人	Security Director	10	850	1550	2250	750	1050	1350
安全专家	Security Expert	8	680	1080	1480	550	850	1150
数据安全专家	Data Security Expert	7	650	950	1250	550	850	1050
安全架构师	Security Architect	6	550	750	950	450	650	850
渗透测试工程师/专家	Penetration Test Engineer / Expert	4	350	500	680	250	400	580
网络信息安全工程师（安服方向）	Network Information Security Engineer (Security Service Direction)	3	350	500	680	250	400	580
安全合规工程师/专家	Safety Compliance Engineer / Expert	3	300	550	800	250	400	550
安全研究员	Security Researcher	7	550	750	950	450	650	850
安全研发工程师	Safety R&D Engineer	3	350	500	650	250	400	580
嵌入式安全专家	Embedded Security Expert	5	580	780	980	480	630	780
产品经理（安全方向）	Product Manager (Safety Direction)	3	350	500	650	250	400	550
安全解决方案专家	Security Solutions Expert	7	480	780	1080	380	580	780
售前工程师	Pre Sales Engineer	2	280	350	450	200	250	300
售后工程师	After Sales Engineer	2	250	350	450	200	250	300
FPGA工程师	FPGA Engineer	5	450	600	750	400	500	600
图像算法工程师	Image Algorithm Engineer	5	500	600	750	350	450	550
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5	350	450	550	250	350	450
市场与销售								
销售大区总监	Sales Director	8	680	880	1600	480	780	1100
市场总监	Marketing Director	10	850	1150	1350	650	850	1050
销售经理	Sales Manager	6	350	550	850	300	400	650
销售工程师	Sales Engineer	2	250	350	450	200	300	400
生态总监	Ecological Director	10	550	1000	1600	400	800	1300
政府事务总监	Director of Government Affairs	10	850	1050	1600	550	850	1300

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总监
朱美娟 女士

新能源

行业趋势

新能源行业逆风发展 吸引各类企业进入赛道

作为联合国17个可持续目标中的重要组成部分，如何应对气候变化已成为全球各国共同努力的方向，而大力发展新能源产业是这一目标的重要实现路径。自2015年签订《巴黎协定》以来，全球各国纷纷加大对新能源领域的投入，通过进一步上调节能减排目标、提高光伏、风电等新能源发电系统装机量上限等举措推进各国的新能源产业发展。

中国的新能源产业迄今为止已有稳健发展。自“十三五”规划中提出把握新能源产业发展节奏以来，新能源发电装机量、新能源发电总量等指标均稳步增长。政策层面来看，2022年5月《关于促进新时代新能源高质量发展的实施方案》进一步为新能源的开发、相关电力系统的建设及下游应用等提供了政策保障。未来，为稳步推进中国在2020年提出的“3060”碳达峰、碳中和目标，新能源产业将会迎来更为广阔的前景，发展潜力无限。

从企业端来看，越来越多的企业跨行业进入新能源领域，如传统家电企业、房地产企业及赛道内老牌光伏企业纷纷投入并加大对光伏与储能赛道的投资。部分企业在深耕国内市场的同时，也加快对海外市场的布局，海内海外齐开花。整体而言，新能源行业呈现爆发式增长的态势。

整体行业及细分领域人才需求

中高端人才抢手 不同类型企业需求各异

从人才需求来看，新能源行业目前还未有完整的人才培养体系以支撑行业的飞速发展。整体而言，各企业对具备决策能力、技术水平及管理能力的复合背景人才、高端技术研发人才及具有丰富现场管理经验的高级技工均有旺盛需求。

从不同企业细分需求来看，初入赛道的新型企业对运营、产品、研发人员如首席运营官（COO）、研发总经理、产品总经理的需求最为蓬勃，每条细分业务线的中高级管理人员如经理级与总监级人才缺口较大，因此，这类企业往往通过与专业机构合作的形式打包招募、建立业务团队；而成熟型企业海内外市场双管齐下，其人才缺口主要集中于销售、市场、全球策略方向，海外国家总经理、大洲总经理、全球市场总监、国内大区总、KA总监等职位的人才市场表现活跃。

人才缺口：高端产品研发人员、技术管理人员、海外销售人才、全球市场人才、全球性售后服务人才
人才来源：国内过往出海业务强势的行业，比如通讯、3C、家电、互联网等；外籍的技术专家

热门职位薪酬及跳槽涨幅

新能源



销售大区总监

 60-150万
10-30%

市场总监

 80-130万
10-30%

销售经理

 30-80万
10-30%

销售工程师

 20-40万
10-30%

政府事务总监

 80-150万
10-30%

研究院院长

 200-400万
10-30%

技术部长

 60-80万
10-30%

技术专家

 80-100万
10-30%

首席工程师

 40-60万
10-30%

技术工程师

 20-40万
10-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

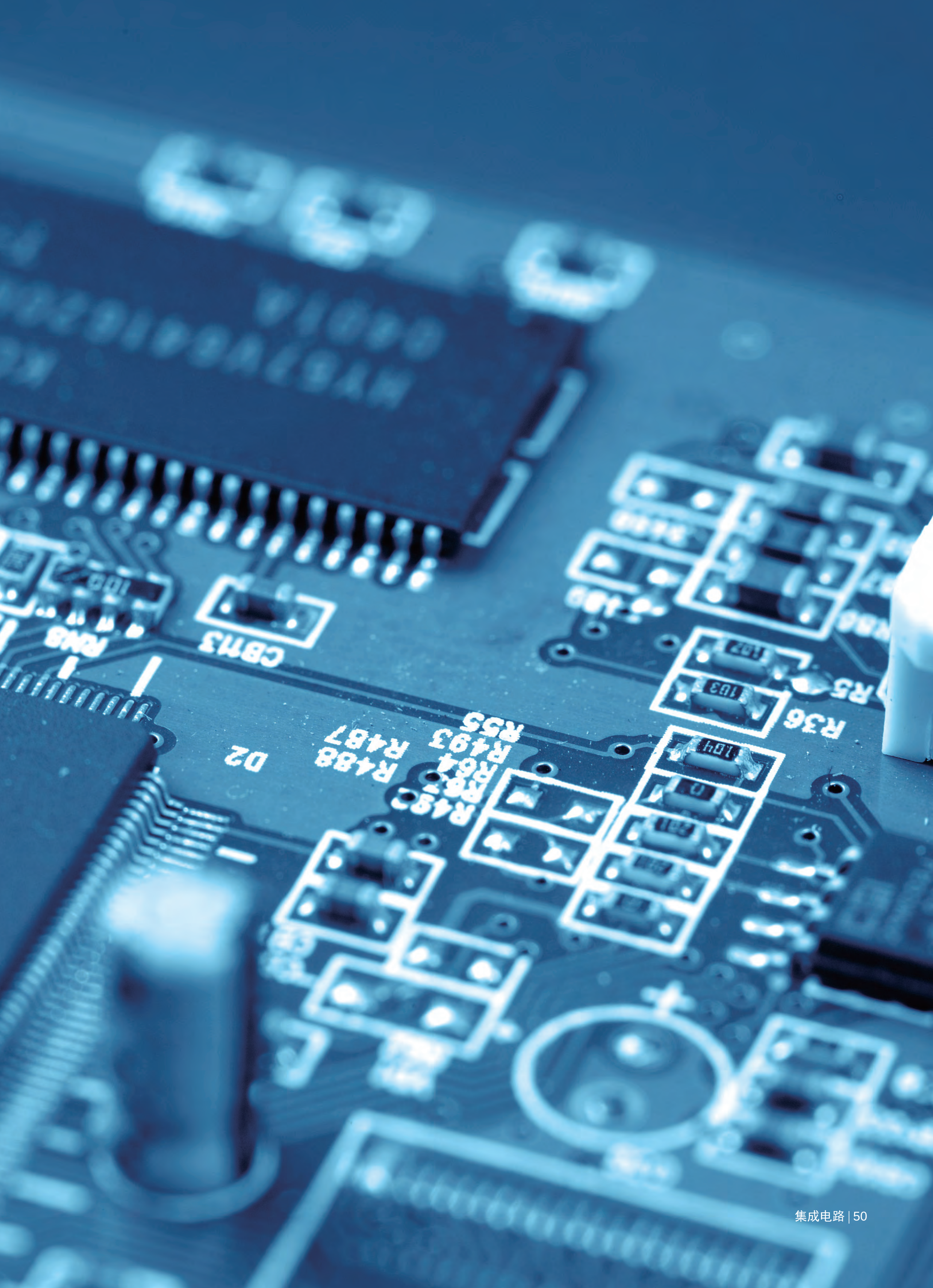
薪酬趋势

新能源行业今年逆势增长，候选人薪资涨幅普遍上扬，跳槽平均涨幅可达20%左右，而高端技术人才的跳槽涨幅可高达50%，薪酬市场表现较为活跃。

职位薪酬信息 — 新能源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高级管理								
总经理/首席代表	HC General Manager	15	1000	1800	3000	800	1400	2000
事业部总经理	BU General Manager	12	700	1100	1600	600	800	1100
区域总经理	Regional GM	12	600	1000	1500	500	800	1200
海外大区总经理	Overseas General Manager	8	800	1200	2000	/	/	/
市场与销售								
国内销售大区总监	Sales Director	8	600	800	1500	400	700	1200
海外销售总监	Overseas Sales Director	8	800	1200	1500	300	600	800
销售经理	Sales Manager	6	300	500	800	250	350	600
市场总监	Marketing Director	10	800	1100	1500	600	800	1000
政府事务总监	Director of Government Affairs	10	800	1000	1500	500	800	1200
战略总监	Strategy Director	10	800	1200	2000	800	1000	1200
产品技术与研发								
研究院院长	R&D Director	15	2000	3000	4000	1500	2000	2500
技术部长	R&D Manager	10	600	700	800	500	600	700
技术专家	Technical Expert	10	800	1000	1200	600	700	800
首席工程师	Chief Engineer	8	400	500	600	300	400	500
技术工程师	R&D Engineer	3	200	300	400	150	250	350

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总监
王磊 先生

集成电路

行业趋势

行业发展渐趋理性 车载芯片势头正旺

过去几年，国产芯片自研高速发展并取得了长足进步，2022年，国产芯片行业仍在飞速发展阶段，但与以往火热的市场氛围不同，今年行业已逐渐回归理性。受国际新一轮芯片限制与制裁影响，中国的先进制程芯片、高性能芯片和存储芯片发展暂缓，但成熟制程领域的国产芯片仍竞争激烈，发展势头良好，带来了不同板块的良好发展态势。

从热门板块来看，汽车智能网联迅猛的发展势头大大提升了集成电路产业对汽车产业的重要性，如今汽车感知层和决策层不断萌生新型器件需求，传感器芯片与计算芯片等车载芯片需求量有所攀升，带来相关人才需求的井喷，车载芯片成为行业热门板块，高运算类芯片、EDA软件类板块发展也颇为旺盛。

整体行业及细分领域人才需求

研发类人才仍需求高企 人才市场动力不减

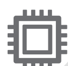
目前，3-10年研发工程师等成熟研发类人选需求持续旺盛，模拟IC、电源类、车载芯片相关、验证IC及软硬件结合的人才需求蓬勃增长；从公司角度来看，在华外资芯片设计公司、国内成熟企业、创业公司依旧有大规模的人才缺口；从人才地区分布来看，芯片类人才主要聚集在北京、上海、南京、苏州、成都等地，整体而言，集成电路行业的人才市场依旧活跃，未有接近饱和的职能出现。

外资成熟企业的工作生活平衡性、良好工作氛围成为吸引人才的亮点，而其在薪资上竞争力较为一般；国内成熟公司多以工资与股权激励的形式招揽人才；国内成长型企业普遍依靠高薪酬、高薪资涨幅形式引才。

人才缺口：模拟IC、验证IC、数字IC、SOC架构、智能电动汽车领域相关-电控系统芯片、自动驾驶芯片、智能座舱芯片、车联网芯片设计人才
人才来源：同行业集成电路企业、传统互联网企业跨界

热门职位薪酬及跳槽涨幅

集成电路



模拟IC

 60-200万

60%

验证IC

 45-130万

50%

SOC架构

 90-260万

50%

数字IC

 60-200万

50%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

集成电路行业整体薪酬今年继续平稳增长。其中，芯片设计类薪酬涨幅最快，部分芯片设计公司内部涨薪可达40%，跳槽涨薪可达50%甚至更高；研发职位的涨幅继续维持高位，跳槽涨幅可达50%；芯片制程、芯片封装厂类岗位薪酬维持平稳，芯片制造类自然涨幅达20%。

职位薪酬信息 — 集成电路

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
模拟IC设计工程师	Analog IC Design Engineer	5-10	750	900	1350	700	850	1050
数字IC设计工程师	Digital IC Design Engineer	5-10	700	850	1150	650	800	950
IC验证工程师	IC Verification Engineer	5-10	700	850	1050	650	800	950
后端/物理后端工程师	Physical Engineer	5-10	750	900	1300	700	850	1100
DFT	DFT	5-10	750	850	1150	700	830	1050
SI/PI工程师	SI/PI Engineer	5-10	700	850	1050	650	800	950
IP设计工程师/专家	IP Design Engineer/Expert	5-10	850	1250	2300	950	1050	1900
EDA工程师	EDA Engineer	5-10	600	750	950	500	650	850
CPU设计工程师	CPU Design Engineer	5-10	850	1250	1650	800	1050	1250
CPU内核设计工程师	CPU Core Design Engineer	5-10	850	1250	1650	800	1050	1250
CPU验证工程师	CPU Verification Engineer	5-10	850	1250	1550	800	1050	1250
ISP设计工程师	ISP Design Engineer	5-10	850	1250	1550	800	1050	1250
版图工程师	Layout Engineer	5-10	550	650	750	450	600	700
EDA/CAD 工程师	EDA/CAD Engineer	5-10	550	750	850	450	650	750
芯片研发项目经理	IC Design PM	5-10	550	850	1350	500	800	950
FPGA专家	FPGA Expert	5-10	550	1100	1600	500	900	1300
SoC系统架构师	SoC System Architect	8+	900	1600	2700	850	1300	2300
导航芯片研发总监	GNSS Design Lead	10+	900	1600	2700	850	1300	2300
AI 芯片研发总监	AI IC Lead	10+	2100	3100	5200	2050	2600	3600
CPU/GPU领军人物	CPU/GPU Lead	10+	2100	3100	5200	2050	2600	3600
异构计算领军人物	Heterogeneous Computing Lead	10+	2100	3100	5200	2050	2600	3600

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总监
葛文婷 女士



科锐国际业务高级总监
李涛 先生

金融

行业趋势

金融助推器作用明显 持续推进经济复苏

全球经济今年发展迟缓，内外部环境较为复杂。中国经济延续恢复态势，回暖速度较慢，央行的一系列稳健货币政策与宽松财政政策持续发力，以金融工具助力中国实体经济的进一步升温。"二十大"中进一步强调，需加强完善现代金融监管，强化金融稳定保障体系，稳固金融服务实体经济的能力与效率，重申了金融的"稳增长"助推作用。

我国金融业近年来已有长足发展。金融整体行业今年进入调整期，各金融机构纷纷加强自身研究能力建设，通过深耕特定行业板块、加大差异化服务体系提升自身服务水平与综合实力，同时，各类新兴技术加快对传统金融业的赋能，使金融科技迸发新活力，进一步推动实体经济增长。此外，信息安全在金融领域的重要性不断提升，使风险防控与金融安全成为各机构关注的焦点，从而催生出方向不同的人才需求。未来，我国金融业也将持续围绕服务实体经济与国家重点战略在产品技术等方面不断发力，在国家重点推进领域如科技创新、双碳经济等继续以助推器角色发光发热。

整体行业及细分领域人才需求

投资

投资 – 二级投资

机构夯实研究能力修炼内功 多领域人才需求旺盛

从宏观经济来看，疫情的持续反复、美国等主要经济体的加息等国内外负面因素使内生经济增长动力明显不足，股票市场、债券市场都有不同程度的下跌，各类持牌金融机构在这一调整期纷纷积蓄力量，明确业务发展方向，夯实核心投资能力。从金融机构自身而言，银行理财管理规模持续攀升，传统理财产品净值化转型步伐加快；公募、券商行业运营平稳，资源仍呈现明显的头部效应；信托和基金子公司转型速度较慢，主动管理二级业务规模增速并不明显。

二级市场方面，今年热度较往年略有下降，但各金融机构根据自身发展战略夯实投资研究能力：银行理财子在权益、量化、资产配置投资研究方面进行能力建设，其"固收 +"类产品规模也有大幅攀升，目前仍在转型、磨合阶段；公募基金与券商基金将发展重点放于资产配置、基金投顾业务，行业基金投顾牌照的发放量已有明显增幅，各机构纷纷组建基金投顾业务团队，而业务进程整体目前处于初期阶段；信托和基金子公司也在不断提升固定收益投资管理能力，各企业纷纷在产品端与技术端提升自身研究水平。

产品与研究需求催生了人才需求。从人才需求来看，受资产配置、混合型产品的需求旺盛影响，"固收 +"、基金投顾、资产配置、衍生品、量化投资等领域均出现蓬勃的人才需求。

人才缺口：权益投资、固收+投资、FOF投资、基金投顾、量化研究、资产配置研究

人才来源：公募基金、券商自营资管、银行理财子、保险资管、银行资管和私行、第三方机构等

投资－一级投资

行业投资方向转向 带资源人才成为热需

股权投资市场今年整体节奏放缓，无论是募资来源还是投资行业等均发生了不同程度的结构调整。从募资规模与基金类型来看，募资规模整体表现平稳，创投基金与成长基金规模占比较大，受市场不及预期影响，早期基金占比较少；同时，人民币基金成为募资主流，美元基金投资下降幅度较大。从投资行业来看，投资目前集中在IT、半导体等硬科技方向及围绕双碳为主题的新能源、新材料等领域，而前几年较为火热的消费、互联网、医疗健康等行业投资出现明显下降，同时各大机构开始重点布局海外并购类业务。从退出方式来看，目前，主要退出渠道仍以IPO为主，与此同时投资机构的退出方式选择渐趋多元化，如并购、股权转让、回购等。

从人才需求来看，由于市场整体节奏放缓，目前机构更倾向于选择有资源或有相关产业背景的候选人。从岗位来看，具备一定资源以及对业务了解程度较深的投资者关系（IR）相关人才、具备资源拉动项目退出的人才备受行业青睐；而投资端人才需求聚焦在双碳、硬科技等领域。

人才缺口：投资者关系（IR）、双碳、硬科技方向投资人员，偏向有资源或有产业背景的候选人
人才来源：产业公司、PE、VC、地方产业引导基金、母基金等

投行

投行头部效应持续 专业与资源成人才标签

投行业务今年稳健发展，实现逆势增收。从市场份额来看，券商头部效应态势持续，前十位券商A股承销金额的市场份额保持在70%以上，市场表现活跃，行业竞争仍十分激烈。大型券商在产业投行上发力，通过行业分组模式着重推进优势业务板块；而中小型券商力图以差异化定位在市场上占据一定份额。

从股权类融资方向来看，A股IPO企业数量有所下降，整体发行规模保持平稳；港股IPO业务发行规模同比下降幅度较大。从债券类融资方向来看，业务发行规模同比变化较小。从具体项目方向与发行主体来看，受宏观宽松调控政策影响，国债、地方政府债发行规模同期增幅明显，公司债、企业债变化幅度较小；资产证券化业务收缩较多。

从投行未来发展方向来看，注册制等一系列的制度创新及北交所的逐步扩容在为企业上市融资提供更方便渠道的同时，为投行业务带来全新的发展机遇。同时，在中国人民币全球化进程与金融市场放开力度不断加快的大背景下，外商机构通过与国资金控平台合作、设立合资券商等方式加入国内券商赛道，进一步提升了市场活跃度。

从人才需求类型而言，具有技术背景的专业型人才与自带业务资源的资源型人才仍是投行领域主要需求，岗位集中在项目负责人与承揽岗位。从人才流动趋势来

看，投行的头部效应在人才市场上也有显著表现。头部券商自身更为庞大的资金流、更有优势的国际化资源及业务条线的丰富度不断吸引人才，随着业务规模的扩大与人员队伍的不断扩充，整个投行的人员薪酬出现较大幅度的提升。

人才缺口：高级管理类人才、中层团队负责人、具备产业背景的投行类人才
人才来源：证券公司、咨询机构、研究机构

风控

风控成为机构必修课 复合型人才需求高企

全球宏观经济目前仍在缓慢爬坡期，在不确定性增大的环境中，金融机构如何建立并加强自身抵御风险的能力不仅成为必修课，也成为吸引优质客户与人才的机构核心能力之一。从金融风控的发展角度来看，风险管理控制近年来已不再是原来的传统中台部门，更多机构将其作为一线部门纳入公司的整体业务体系规划中，成为业务全流程中的重要环节。从风控技术演进来看，随着新兴技术在不同行业的广泛应用，风控也不再是传统的数据相关核查，金融与科技相结合演变出的全新业态大大丰富了风控的内涵。

从人才需求而言，无论是消费信贷管理力度的增大还是传统风险部门自动化流程的加速均催生了大量对于风险管理类人才的需求，政策层对金融机构监管力度的不断加强也使风险管理专业人才成为各金融机构不可或缺的人才构成。从需求背景来看，同时具备金融风险相关知识与IT技术的复合型人才仍是风控板块的主要人才需求。

人才缺口：CRO、风险总经理、市场风险、信用风险、风险策略、风险模型、数据分析、反欺诈
人才来源：各类持牌金融机构、互联网金融机构等

金融科技

金融科技方兴未艾 新兴技术孕育新人才需求

金融科技行业近年来发展速度较快，2022年初发布的《金融科技发展规划（2022-2025年）》中指出，要深入推进金融科技的深度应用，加快数字化转型，更好地运用金融科技服务实体经济，增强服务能力与服务效率。从技术角度而言，目前，人工智能、区块链、云计算、大数据等新兴技术不断赋能金融与科技的进一步结合，金融科技的应用范围与场景更为广泛，在移动支付、数字征信、消费金融、网络银行、证券投资、保险服务方面均有涉及。同时，政策层面对金融安全体系建设的强调使金融安全成为各机构的重点关注方向。各国有大行、全国股份制商业银行成立科技子公司的步伐不断加快，金融科技公司正不断创新，推进金融科技新兴技术在更多场景下的应用。而未来，从国家产业政策与重点项目来看，绿色金融等将成为金融科技的主要发力点。

从人才需求来看，目前金融科技领域人才缺口主要由人工智能、区块链、云计算、数据与安全五个技术方向展开，应用场景主要有消费场景金融、银行、保险、证券及支付等板块；岗位需求主要围绕智能风控、大数据产品、数据科学、算法、安全等方向，信息安全领域内渗透测试、安全运维、安全合规、开发等岗

位成为热需缺口。从人才来源角度来看，目前金融科技相关人才主要仍依赖于金融业同业流转，业内人才能更好满足行业对复合型人才的需求；但同时互联网行业企业的持续调整优化也使部分优秀人才流入金融科技行业，补足人才缺口。

人才缺口：智能风控、大数据产品、数据科学、算法、安全岗
人才来源：金融同行业流动及互联网人才流出

热门职位薪酬及跳槽涨幅

领域	职位	薪酬	跳槽涨幅
投资	公司副总裁	500-2000万	15%
投资	债券团队负责人	200-800万	20%
投资	投行团队负责人	200-800万	20%
PE投资	国资背景基金总经理	300-500万	20-30%
PE投资	国资背景基金投资MD	200-360万	10-20%
PE投资	美元基金合伙人	1000-2000万	10-20%
资产管理（二级市场部分）	副总裁	350-1500万	20-50%
资产管理（二级市场部分）	投资总监	180-800万	20-50%
资产管理（二级市场部分）	投资经理	70-300万	20-30%
资产管理（二级市场部分）	公募基金经理	120-1500万	20-30%
资产管理（二级市场部分）	交易员	30-80万	20-30%
金融风险	首席风险官	300-600万	50%
金融风险	风险管理部总经理	150-350万	30%
金融风险	风险策略	30-50万	15-30%
金融风险	风险模型	50-70万	30%
金融风险	风险系统布控	30-40万	15-30%
金融风险	反欺诈	20-30万	15-30%

金融科技



职位	薪酬	跳槽涨幅
首席信息官	180-600万	20-50%
首席风险官	180-600万	20-40%
信息科技部总经理	100-300万	20-50%
智能风控部总经理	100-200万	20-30%
智能风控岗	40-60万	15-25%
智能支付岗	30-50万	15-25%
区块链分布式岗	50-70万	20-30%
大数据产品经理	30-50万	15-25%
数据科学岗	30-50万	15-25%
云计算岗	35-60万	15-25%
信息安全渗透测试岗	20-40万	20-30%
安全运维岗	20-40万	20-30%
安全开发岗	30-45万	20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬仅为年度固定薪资，对标一线城市。

薪酬趋势

作为实体经济助推剂的金融行业在今年作用凸显，行业薪酬稳中有进；但受整体行业步入调整期影响，薪酬增长节奏较往年有所放缓，不同板块表现各异。投行、金融科技领域薪资涨幅明显，巨大的市场需求助力板块人才薪酬持续攀升；其余如一二级投资、风控板块运营平稳，整体薪酬呈现稳定态势。

职位薪酬信息 — 投资

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市* 25分位	一线城市* 中位	一线城市* 75分位	二线城市* 25分位	二线城市* 中位	二线城市* 75分位
投行部总经理	IBD Department Head	10+	3000	5000	8000	2000	3000	4000
债权/股权团队负责人	IBD Team Leader	6-10	500	1000	1500	400	700	900
保荐代表人	Sponsor Representative	4-8	500	800	1500	400	600	800
投行项目负责人	IBD Project Leader	3-5	500	800	1500	400	600	800
投行质控	QC	3-5	300	500	600	250	350	400
债权/股权资本市场团队负责人	DCM/ECM Team Leader	6-10	600	1200	2000	400	800	1000
基金经理	Fund Manager	8+	1000	3000	20000	800	2000	3000
基金经理助理	Assistant Fund Manager	5+	500	800	2000	300	500	800
高级研究员	Senior Researcher	6-10	400	600	1000	200	300	400
研究员	Researcher	3-5	200	400	600	150	200	300
外资PE/VC								
合伙人	Partner	18+	3000	10000	13000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	12-18	2000	8000	10000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	8-12	1000	5000	6000	-	-	-
副总裁	Vice President	5-8	800	2500	3000	-	-	-
经理	Associate	3-5	600	1000	1500	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	400	500	800	-	-	-
内资PE/VC（美元基金）								
合伙人	Partner	16+	5000	10000	20000	-	-	-
董事总经理	Managing Director	10-18	5000	7000	9000	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	4000	5500	7800	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	2200	3000	4000	-	-	-
经理	Associate	2-5	1300	1700	2100	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	1000	1200	1400	-	-	-
内资PE/VC（人民币基金）								
合伙人	Partner	16+	2400	2700	3200	-	-	-
董事总经理	Managing Director	10-18	1800	2200	2600	-	-	-
执行总经理	Executive Director	7-12	1400	1900	2200	-	-	-
副总裁	Vice President	4-8	800	1100	1300	-	-	-
经理	Associate	2-5	500	700	900	-	-	-
分析员	Analyst	1-3	400	500	700	-	-	-

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 风控

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席风险官	CRO	14	1500	2500	6000	850	1100	2200
风险管理部总经理	Risk GM	8+	1000	1500	3000	400	500	800
风险总监	Risk Director	10	600	950	1200	440	630	750
风险专家	Risk Expert	13	600	900	1200	600	840	1200
风险经理	Risk Manager	7	300	400	540	300	450	500
风险管理岗	Risk Specialist	3	200	350	470	130	270	350
法务总监	Legal Director	10	600	950	1200	440	630	750
法务经理	Legal Manager	7	300	450	540	300	400	500
法务岗	Legal Specialist	3	150	300	400	130	270	350
授信审批总经理	Credit Approval Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
授信审批主管	Credit Approval Supervisor	5-8	400	500	600	250	300	500
授信审批岗	Credit Approval Analyst	3	200	250	300	150	200	250
资产监控与处置总经理	Asset Disposal Manager	8+	600	800	1200	400	500	800
资产监控与处置主管	Asset Disposal Head	5-8	400	500	600	250	300	500
资产监控与处置岗	Asset Disposal Analyst	3	200	250	300	150	200	250

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	15+	1500	3000	6000	700	1100	1600
技术总监	Technical Director	8+	1000	1800	2500	400	600	800
智能风控	Intelligent Risk Control	8+	500	800	1000	300	500	700
数据产品	Data Product	5+	300	500	900	200	350	450
数据科学	Data Science	5+	300	500	900	200	350	450
数据分析	Data Analysis	5+	300	500	900	200	350	450
数据建模	Data Modeling	5+	350	500	900	250	350	450
云计算	Cloud Algorithm	5+	300	500	900	200	350	450
信息安全渗透测试	Penetration Test	5+	200	350	450	100	250	350
安全运维	Operation and Maintenance	5+	200	350	450	100	250	350
安全开发	Development Engineer	5+	300	400	500	150	300	400
区块链分布式记账技术	Distributed Accounting Technology	5+	350	450	600	250	300	400

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

地产

行业趋势

行业进入调整期 回暖仍需时日

2022年，全球经济进入下行周期，受房企暴雷事端频现等负面因素影响，地产行业进入调整期，主要城市房企市场投资信心普遍不足，购房者需求减弱，房价持续走低。政策方面，2022年6月以来，央行等相关部门不断出台如放开首套房贷利率下限、保交楼纾困等针对地产行业的宽松政策，旨在扭转市场悲观预期，振奋楼市。随着调控力度的不断加大，地产行业在未来有望企暖回升，但政策生效仍需一定时间。

在行业紧缩的大背景下，大部分企业选择求稳策略。民营企业目前重点关注去库存、保交付，新投资拿地同比持续下降，态度谨慎；主要城市目前新建地块仍以国央企、地方国资为主要拿地企业。

整体行业及细分领域人才需求

专业序列需求持续 人选综合素质要求提高

从整体人才需求来看，受行业下行影响及新拿地比例的同比下降，内部人才储备整体较为饱和，需求锐减。从不同公司角度而言，由于国央企、地方城投的发展仍较为稳定，持续的拿地依旧带来了一定的人才需求，整体招聘需求与往年持平。各条线专业经理、专业总监岗，包括工程、设计、成本、营销、运营等大量专业序列岗位存在外招需求，而副总经理及以上的高管岗位需求很少，人员较为饱和；民企普遍缩编、裁员，外招需求持续减少，主要以内部晋升和调岗为主。

从人选要求角度而言，仍有外招需求的国央企对人选的学历背景、以往工作经验等均提出了更高的要求，如要求为985、211高校毕业、同时有业内排名靠前的品质房企工作经验，因此有良好教育背景及工作经验的高素质综合人才成为热门。

人才缺口：国央企各条线专业经理、专业总监岗
人才来源：同行业优秀人才引进

热门职位薪酬及跳槽涨幅

地产



建筑设计经理

 30-40万

 降薪或持平

景观设计经理

 30-40万

 降薪或持平

土建工程经理

 30-40万

 降薪或持平

机电工程经理

 30-40万

 降薪或持平

项目营销经理

 30-40万

 降薪或持平

运营经理

 30-40万

 降薪或持平

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

受整体地产行业进入调整期的影响，薪酬趋势走向低迷，暂无涨幅较大的职能。国央企各专业条线的经理岗薪资水平与去年持平，而设计、营销、项目总及地产高管出现薪资方面的较大降幅。

职位薪酬信息 — 地产

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*		
			25分位	中位	75分位
项目总经理	Project GM	15+	500	600	800
设计总监	Design Director	10+	500	600	800
工程总监	Engineering Director	10+	400	500	600
招商总监	Investment Invitation Director	10+	400	500	700
营销总监	Marketing Director	10+	400	600	800
营销经理	Marketing Manager	6+	300	400	500
投资负责人	Head of Investment	8+	500	600	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际业务总监
李琴琴 女士

基础建设

行业趋势

基建发展逆流而上 新旧领域齐发力

2022年，基建行业发展整体稳中有增。3月的两会政府工作报告再次强调，今年的经济发展工作要把稳增长放在更突出的位置。从拉动经济的三驾马车角度分析，出口方面，受全球产能的逐渐恢复与2021年中国净出口达到峰值的共同影响，今年出口增量有限；消费方面，受到居民收入不佳、预期较低的抑制作用，国内消费仍发展受阻；因此，投资成为今年经济增长的重要推手。从目前国家政策引导和投资侧重来看，基础设施建设投资成为重中之重，是我国经济发展实现稳增长中比较明晰的路径之一。2022年政府工作报告中明确提出，应围绕国家重大战略部署和“十四五”规划，适度超前开展基础设施投资。

企业方面，央企加大对基建的投资和建设：如中建、中交、中铁、中电建等央企公司从公司总部层面设立基础设施事业部及在分公司成立相关事业部孵化新的基础设施子公司，这些新举措以水利工程、市政环保等方向尤为突出。与往年相比，今年的大基建行业撬动经济稳定发展的作用更为明显，整体具有很大的市场潜力。

着眼于具体板块，目前，传统基础设施领域市政板块发展迅猛，包括市政道路、水利工程、环保、地铁、铁路、城际轨道等赛道均有稳定发展；而新兴领域，以新一代信息技术为主的“新基建”及新能源正如火如荼，信息基础设施、融合基础设施、创新基础设施等板块都将迎来广阔的发展前景，对应人才需求也随之蓬勃增长。

整体行业人才需求

热门方向人才抢手 新基建人才储备仍需加强

从人才具体职能需求来看，中高端市场资源人才如经营副总、市场总监、区域营销负责人，工程项目班子（带大型业绩人才），投融资、规划类人才较为热门。随着国、央企逐渐向工业互联网、高新科技及数字化方向转型，这些领域相关人才如建筑机器人研发、建造智能化人才等也将是未来主要的人才需求。传统房地产建设方向人才如投资拓展、项目总经理等受地产行情下行而趋于饱和，板块市场供大于求。

与此同时，“新基建”如火如荼的发展催生了更多复合型的人才需求。“新基建”主要立足于新兴技术，集合了各类信息技术的基础设施建设，具体到施工建设领域中，EPC项目经理、总工以及其他工程技术人才需求旺盛。由于这一类人才需求均有一定的技术门槛与跨界背景，企业往往存在一定的用人困难。从企业引才角度而言，要想解决用人困境，除了加快国内人才引进培养之外，一方面需加大海外引才力度，如通过与高校设立海内外研发机构、加快收购海外企业等方法，共同打破技术壁垒；另一方面，企业需重视加快传统能源动力类、电气类、交通运输类和建筑类等重点领域专业的人才培养转型升级。具体到基础建设领域，大型国央企培养起来的校招生如果能转型成功，对紧急性稀缺人才给予“一人一岗

一薪”，在高薪挖人的新能源建设行业，也更具稳定性。

人才缺口：市场总监、地铁项目总工、水利项目经理、数智建造、碳中和研究等
人才来源：中建中铁等大型国央企、一线互联网公司、知名院校和科研机构

热门职位薪酬及跳槽涨幅

基础建设



职位	薪酬	跳槽涨幅
区域总经理	80-120万	15-20%
总经济师	40-80万	15-20%
市场总监	40-80万	20-25%
运营总监（水务）	40-60万	10-20%
项目总工（地铁）	30-45万	10-20%
项目经理（地铁）	35-55万	10-20%
项目总工（隧道）	30-45万	15-25%
项目经理（高铁）	35-55万	10-20%
建造总监（高铁）	30-45万	10-15%
项目经理（公路）	30-50万	10-15%
项目总工（大桥）	30-40万	10-15%
项目经理（水利）	40-60万	20-30%
项目经理（光伏）	30-50万	10-20%
建筑机器人研发	30-50万	20-30%
碳减排政策研究	40-60万	20-30%
智慧城市总监	60-100万	15-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标二线城市。

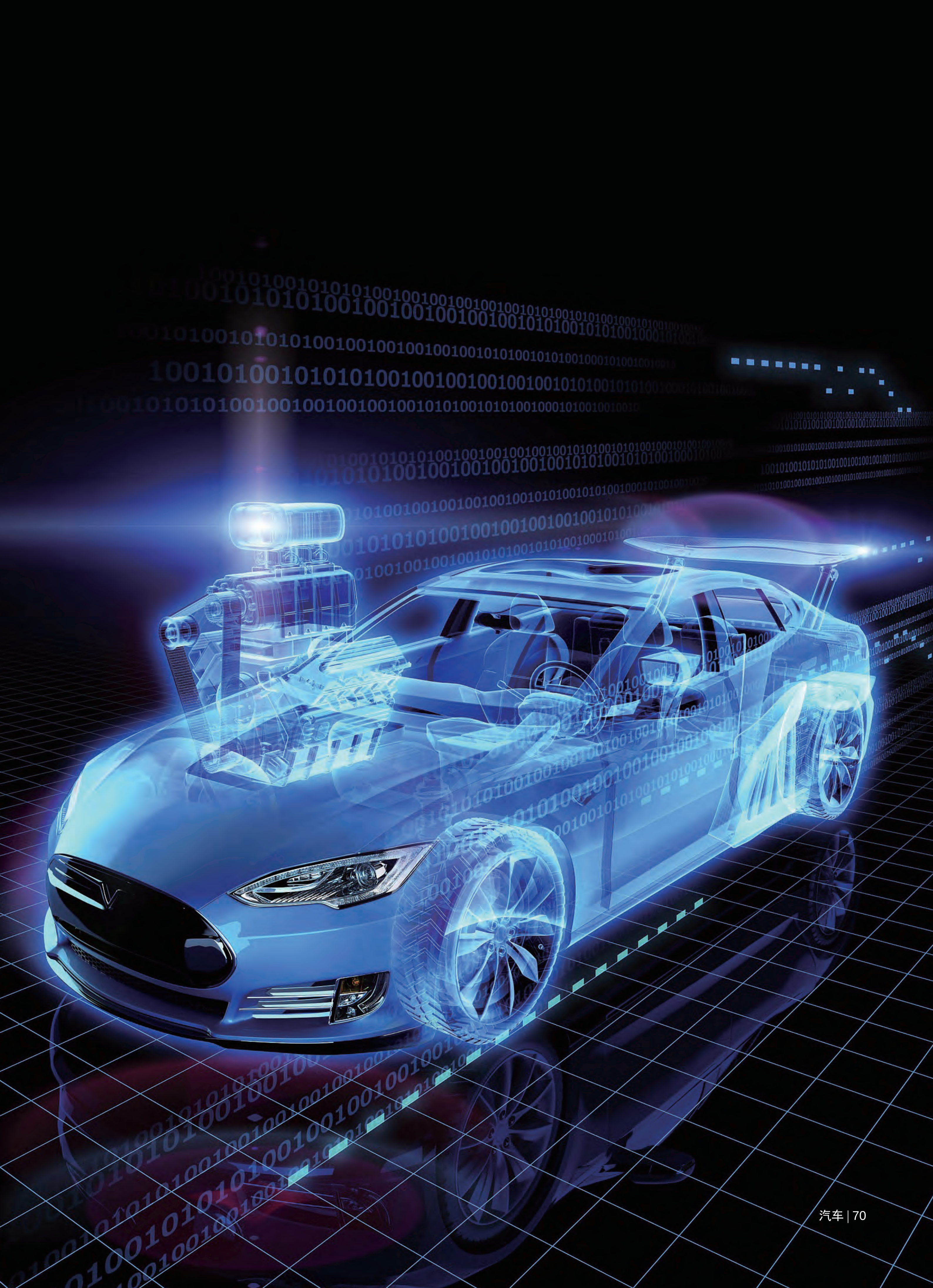
薪酬趋势

在整体经济下行的环境下，基建行业今年表现坚挺，薪酬较为平稳，并未出现大幅下滑。在政策的大力支持下，部分职位如重大地铁、水利水电项目经理的普遍涨薪涨幅仍可达20%以上，但传统房建项目经理、总工等职位受地产行业影响出现5-10%范围内的下降。

职位薪酬信息 — 基础建设

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
区域总经理	Regional GM	10+	900	1000	1100	800	900	1000
总经济师	Chief Economic Manager	8+	600	700	750	450	550	650
市场总监	Marketing Director	8+	500	600	700	450	550	600
运营总监（水务）	Operations Director (Water Service)	8+	450	500	550	400	450	500
项目总工（地铁）	Project Chief Engineer (Metro)	8+	350	400	450	300	350	400
项目经理（地铁）	Project Manager (Metro)	10+	380	400	480	350	380	420
项目总工（隧道）	Project Chief Engineer (Tunnel)	8+	320	380	420	300	340	400
项目经理（高铁）	Project Manager (High-Speed Rail)	10+	400	450	500	350	400	450
建造总监（高铁）	Construction Director (High-Speed Rail)	8+	320	380	420	300	350	400
项目经理（公路）	Project Manager (Highway)	10+	350	400	450	320	380	420
项目总工（大桥）	Project Chief Engineer (Bridge)	8+	320	350	380	300	320	360
项目经理（水利）	Project Manager (Water Conservancy)	10+	450	500	550	400	450	500
项目经理（光伏）	Project Manager (Photovoltaic)	10+	400	450	500	350	400	450
建筑机器人研发	Research And Development Of Construction Robot	5+	350	450	500	300	350	400
碳减排政策研究	Research On Carbon Emission Reduction Policies	3+	450	500	550	400	450	500
智慧城市总监	Smart City Director	8+	700	800	900	650	700	760

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务副总监
张三杰 女士

汽车

行业趋势

汽车仍有发展潜力 新能源与车联网风头正旺

受不断反复的全球疫情及持续低迷的国际形势影响，汽车行业上游的原材料价格普遍上涨，给汽车生产与消费均带来了消极影响；同时资本市场对新能源汽车的投资热情有所下降，导致今年汽车行业发展暂缓，整体进入休整期。

各板块发展冷热不均。传统汽车领域受消费疲软影响持续收紧，各车企试图通过开拓营销及销售新渠道找寻新的业务增长点；新能源领域，电动汽车经过多年技术积累与政府补贴扶持已有较为成熟的发展，销量占比仍有明显的上升趋势，而作为新能源汽车核心技术领域的三电业务发展迅猛。同时，许多重资产企业加快转型步伐，加大对新能源重卡的投入，新能源重卡业务热度水涨船高；而电动化、智能化作为未来汽车行业的发展新趋势，相关技术不断迭代更新，各家车企纷纷加大投资力度布局智能网联汽车体系，目前板块发展势头良好。从政策角度而言，汽车产业的整体升级强链是制造业强国转型的重要组成部分，因此其仍有一定的发展空间。从板块政策来看，自 2009 年持续至今的新能源汽车购车补贴持续刺激新能源汽车消费与生产，为新能源汽车产业发展带来持续利好；“十四五”规划纲要中明确提出需积极稳妥发展车联网，加快部署车联网应用，智能网联板块发展势不可挡。热门板块在自身创新发展与政策大力支持的双重作用下，催生出众多旺盛的人才需求。

整体行业及细分领域人才需求

传统汽车整车及配件

推广模式新变革 复合营销人才受追捧

面对造车新势力以及新能源浪潮的冲击，传统整车及配件领域的营销与销售模式亟需转型。以往的传统经销商模式风光不再，消费者的追捧热点已然转移，车企纷纷通过更为新颖、直接的销售方式与各式各样的营销手段引流获客，逐渐向“以客户为中心”的新营销方式与直营模式转变，从而产生了人才需求的变革。

目前，传统经销商模式的人才端出现需求饱和，而直营模式的热门催生了大量新营销人才需求，同时，用户运营、市场品牌公关等人才需求持续旺盛。从人才需求层次来看，高精尖人才的需求仍在持续上涨，传统车企对顶尖行业大咖及具有国际化视野的人才需求处于高位。

从人才流动方向来看，由于传统汽车整车及配件板块与其他行业的产业边界日益模糊，对具有复合背景的人才需求日益增长，因此，直营模式下的大量人才可以从快消、奢侈品、电子产品等领域获取。

人才缺口：直营模式下用户运营、市场品牌公关人才
人才来源：快消、奢侈品、消费电子跨行业流动

新能源三电

三电领域潜力巨大 企业加速新布局

三电领域是新能源汽车动力系统技术核心，在新能源汽车继续保持良好发展势头的当下，三电领域整体发展前景广阔，各车企普遍注重技术端的前瞻预研与跨界技术的创新融合，力图在自身产品落地、上下游产业链拓展等方面探索更多合作与互补的可能。

目前智能制造、数字化转型、集成架构、矿业溯源、储能系统、电力电子等均为板块热门领域。从人才需求来看，不同公司由于战略重心不同产生了不同的人才需求。电池厂将在智能制造、工艺开发、储能研发等领域布局，因此对这几块领域人才产生较大需求；传统三电领域在汽车厂持续扩招的背景下，高压架构、三电系统集成等岗位成为热需；电力电子企业随着客户群体和产品的应用流向发生变化，加速布局储能尤其是户储的应用；电池企业也进入储能赛道，产生储能研发人才的需求；而各方都在加速布局充换电业务，从而产生了相应人才缺口。

专业人才持续紧缺 数字化跨界氛围浓厚

从具体职能需求来看，高压系统集成、嵌入式软件开发、电芯研发、电力电子研发、工艺开发、数字化职能人才需求旺盛；而 Pack 结构设计、测试验证、生产运营等职能人才需求出现一定的饱和。

从人才流动趋势来看，由于目前新能源三电板块逐渐产生数字化人才的相关需求，因此人才主要从已有一定数字化基础及数字化氛围浓厚的公司流出，如大型制造企业、互联网企业等。

人才缺口：高压系统集成、嵌入式软件开发、电芯研发、电力电子研发、工艺开发、数字化人才

人才来源：大型制造企业、互联网企业等跨行业流动

智能网联

智能网联遍地开花 未来出行炙手可热

随着数字化等高新技术的快速升级，各车企纷纷深耕打造智能化、网联化汽车体系，提升自身产品的核心竞争力，智能汽车成为汽车产业未来的新趋势，智能网联板块发展炙手可热。尽管与去年相比，今年受到宏观环境下行影响，板块热度有所下降，但整体来看，板块发展前景仍一片向好，智能驾驶算法、智能座舱、安全技术等均为板块内热门领域。

新兴领域人才紧缺 跨界流动成新趋势

不同企业今年在智能网联领域均有发力，从人才需求来看，外资公司整体需求较为稳定；国内主机厂因投入大量资金自行建立从技术平台技术到应用软件技术的研发团队，在智能驾驶、智能座舱、车联网、造型和设计领域人才需求较大；而创业科

技公司需求有所紧缩。从需求层级来看，目前需求主要偏向于具备核心能力的技术骨干及能胜任新业务团队搭建的中高级人才。从赛道来看，智能网联整体在平台技术、安全技术、算法、智能座舱产品、软件技术领域有较为旺盛的人才需求，而传统零部件领域需求已达饱和。从职能来看，产品经理、用户增长相关人才及平台软件职能人才需求上升较为明显。

人才获取途径受领域发展情况而各有不同。目前在新业务领域，企业偏向于招揽有相关经验或技术的成熟型人才以助力自身的蓝海拓展；而传统业务领域主要倾向于通过校招内部培养解决。

从人才流动趋势来看，由于大量主机厂在新技术的持续发力下逐渐从传统制造业向出行类科技公司转型，也使得越来越多的人才从互联网公司、科技类公司流入。

人才缺口：软件技术人员
人才来源：互联网公司、科技类公司跨行业流动

热门职位薪酬及跳槽涨幅

整车及配件



用户运营总监

 60-120万
 30%内

APP运营总监

 70-120万
 30%内

市场总监

 80-150万
 30%内

公关副总监

 60-100万
 30%内

产品规划总监

 80-150万
 30%内

新能源三电



嵌入式软件开发

 25-45万
 20%

电芯研发

 25-50万
 22%

三电系统集成

 30-55万
 20-30%内

电力电子开发

 28-55万
 25-30%

电控系统开发

 25-45万
 20%

数字化架构师

 50-130万
 20%

智能网联



平台软件开发

 40-80万

 30%

自动驾驶算法

 50-120万

 30%

产品经理

 40-80万

 25%

网络安全

 40-80万

 30%

智能语音

 50-120万

 30%

用户体验

 40-100万

 30%

软件技术

 40-80万

 25%

架构师

 60-120万

 30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

汽车产业今年进入休整期，车企人才薪酬跳槽涨幅基本低于30%，尤其是从低迷的造车新势力企业走出来的员工会面临降薪或平薪的风险。

整车及配件领域从具体职能来看，生产制造人才整体薪酬维持平稳；而营销类人才中，传统模式因需求下调，薪酬略有下降，新营销模式薪资增长较为平稳，部分职能涨幅较高。

新能源三电板块整体薪酬较无明显变化，受今年宏观经济影响，薪酬涨幅审批普遍较为严格，涨幅一般为15-22%。细分职能来看，电力电子、嵌入式软件开发职能薪酬上涨较快；三电系统集成、工艺职能薪酬维持平稳；而仿真、生产职能薪酬有所下降。

智能网联板块领域整体薪酬呈上升趋势，跳槽平均涨幅维持在20-25%左右，其中，产品、技术领域的核心人才薪资增幅较为明显。

职位薪酬信息 — 整车及配件

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
整车销售及市场								
大区总经理	General Manager–Country	15+	650	750	1200	400	500	800
销售副总裁	Sales VP	15+	1500	2000	2500	1000	1500	2000
用户运营总监	Director of User Operation	10+	600	900	1200	600	800	1000
渠道/分销总监	Network Development Director	10+	600	800	1200	500	700	900
APP产品总监	APP Product Director	7+	600	800	1100	600	700	900
全国市场总监	National Marketing Director	12+	750	900	1200	600	750	850
资深数字营销产品经理	Senior Digital Marketing Product Manager	8+	500	700	800	400	500	600
零售运营总监	Director of Retail Operation	10+	750	950	1100	600	750	850
用户增长策略高级经理	Senior Manager of User Growth Strategy	8+	500	650	750	300	500	600
售后总监	After Sales Director	15+	600	800	1200	600	700	900
配件销售及市场								
销售副总	Sales VP	15+	900	1200	1500	600	800	1200
OEM销售总监	OEM Sales Director	10+	700	900	1200	600	700	900
IAM销售总监	IAM Sales Director	10+	600	800	1000	500	600	800
市场总监	Marketing Director	10+	700	900	1200	600	700	900

职位薪酬信息 — 新能源三电&汽车电子

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
新能源研发总工	Electric Vehicle Chief Engineer	18+	800	1000	1500	600	900	1200
新能源战略总监	New Energy Strategy Director	16+	700	1000	1500	500	900	1200
电驱动系统总监	E-Drive System Director	18+	750	1150	1550	630	1050	1370
电驱动软件开发经理	E-Drive System Software Development Manager	10+	450	600	850	380	500	650
电驱动硬件设计经理	E-Drive System Hardware Design Manager	12+	450	600	780	380	500	600
新能源汽车项目经理	New Energy Vehicle Project Manager	10+	500	600	700	450	500	600
动力电池总监	Battery Director	15+	800	1100	1500	600	1000	1300
BMS开发经理	BMS Manager	12+	500	600	800	400	500	680
电控系统总监	E-Drive Control System Director	12+	700	1100	1500	600	1000	1300
电机设计经理	Motor Design Manager	10+	450	600	700	400	500	600
充电开发专家	Charging Expert	10+	450	600	800	400	500	680
高压动力系统安全专家	High Voltage Power System Safety Expert	9+	400	600	850	350	450	600
四驱系统专家	All-Wheel-Drive System Design Expert	15+	700	900	1100	700	900	1100
车身轻量化专家	Lightweight Chief Expert	15+	700	900	1100	600	850	1000
整车认证经理	Vehicle Certification Manager	8+	380	500	600	350	450	500
整车架构专家	Vehicle Architecture Expert	8+	600	800	1000	500	700	800
热泵系统专家	Heat Pump System Expert	10+	800	1100	1500	600	800	1000
车身域控专家	Body Control Expert	10+	1200	1500	2000	800	1200	1800
底盘线控专家	Vehicle Chassis By-Wire Expert	10+	1200	1800	2000	750	1000	1500

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 智能网联

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
智能座舱								
智能座舱研发负责人（CTO）	Intelligent Cockpit R&D CTO	10+	1500	2000	3000	1200	1500	2000
智能座舱研发总监	Intelligent Cockpit R&D Director	10+	800	1000	1200	600	800	1000
智能座舱产品总监	Intelligent Cockpit Products Director	10+	800	1200	1500	500	600	800
智能座舱项目总监	Intelligent Cockpit Project Director	10+	700	1000	1200	500	600	800
智能座舱研发经理	Intelligent Cockpit R&D Manager	8+	400	500	800	300	450	600
智能座舱架构师	Intelligent Cockpit Architect	8+	450	600	800	350	500	650
车载娱乐系统总监/专家	Infotainment Director/Expert	10+	600	800	1000	450	550	650
车载软件架构师	Telematics Software Architect	10+	450	600	800	350	500	650
语音开发专家/经理	Speech Developing Expert/Manager	8+	400	600	800	300	500	700
语音产品专家/总监	Speech Product Expert/Director	8+	400	600	800	300	500	700
导航产品总监专家/总监	Navigation Product Expert/Director	8+	400	600	800	300	500	700
智能硬件产品专家/总监	Intelligent Hardware Products Expert/Director	8+	400	600	800	200	250	500
平台开发专家/经理	Platform Developing Expert/Manager	5+	300	500	800	200	350	500
自动驾驶								
自动驾驶CTO	Autonomous Intelligent Driving CTO	10+	2000	3000	5000	1500	2000	3000
自动驾驶产品总监	Autonomous Intelligent Driving Product Director	10+	1000	1500	2000	800	1200	1500
自动驾驶研发总监	Autonomous Intelligent Driving R&D Director	8+	1500	2000	3000	800	1500	2000
自动驾驶研发经理	Autonomous Intelligent Driving R&D Manager	5+	800	1000	1500	600	800	1200
自动驾驶架构师	Autonomous Intelligent Driving Architect	8+	800	1000	1200	700	900	1200
自动驾驶算法专家	Autonomous Intelligent Algorithm/Expert	5+	600	800	1500	500	700	1200
自动驾驶算法工程师	Autonomous Intelligent Algorithm Engineer	5+	500	700	1000	400	600	800
仿真工程师/专家	Simulation Engineer/Expert	5+	500	800	1000	300	500	800
（高精）地图架构师	Map Architect	10+	600	800	1000	400	600	800
（高精）地图开发专家	Map Development Expert	8+	400	600	1000	350	500	800
感知算法专家	Perception Algorithm Expert	5+	600	800	1000	400	600	700
运动控制算法专家	Motion Control Algorithm Expert	5+	500	700	800	400	500	600
路径规划算法专家	Path Planning Algorithm Expert	5+	500	700	800	400	500	600
算法架构师	Algorithm Architect	8+	700	900	1200	600	700	800
SLAM算法专家	SLAM Algorithm Expert	5+	600	800	900	500	600	700

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 智能网联

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
造型&设计								
造型VP	Design VP	20+	2000	3000	5000	2000	2500	4000
造型总监	Design Director	15+	1000	2000	3000	1000	2000	2500
造型经理	Design Manager	10+	500	800	1000	400	700	900
高级设计师	Senior Designer	5+	200	300	500	150	200	250
设计师	Junior Designer	0+	100	150	200	80	100	150
车联网								
车联网负责人	Telematics Head	15+	1200	1500	2000	800	1000	1500
车联网产品总监	Telematics Product Director	10+	800	1200	1500	600	800	1200
V2X工程师/专家	V2X Engineer/Expert	5 +	400	600	800	300	500	700
云端负责人	Cloud Leader	10+	800	1200	1800	600	800	1000
云端技术专家	Cloud Technology Expert	5 +	500	700	1000	400	600	800

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



消费品

行业趋势

消费品市场企稳回升 多因素持续创造新需求

受持续疫情反复及国内外复杂宏观经济因素影响，消费品行业的基本面下行态势保持了很长一段时间。而如今步入后疫情时代，居民消费信心指数有望提振，消费重启的现实条件已准备完全，消费品行业将再次迎来春天。与此同时，近年来，消费品行业受新消费群体涌现及综合因素影响，呈现众多新趋势。



科锐国际业务副总监
毛宇 先生

从消费端来看，首先，新消费群体的出现大大改变了消费品企业产品增长逻辑。与数字经济同生长的“Z世代”人群消费增速日益加快，目前已成为国内消费的新兴主力军，触达“Z世代”的消费心智成为企业的关注重点：无论是其对产品个性化、复杂化的追求，对产品品牌价值与故事的重视，还是自身全渠道消费习惯的改变，均对消费品企业整体业务逻辑产生了重要影响。其次，长久的疫情进一步巩固了消费者的线上消费习惯，也使越来越多的企业意识到产品供应链管理的重要性，如何保障产品从出厂到最终交付链条的通畅与高效成为众多企业深耕方向。

从宏观经济角度而言，中国经济结构的深入转型为消费者的消费升级提供了持续动力，消费者整体目前对消费品质量及品类的要求较以往层次更高，为企业的新业务开拓创造了一波又一波的新消费需求。除此以外，随着国内大数据、人工智能等数字化技术高速发展，企业目前更有能力处理海量的消费者数据，从而更为精准地描摹消费者用户画像以细分用户市场，从粗放发展转为精细发展，为后续精准营销投放与高效触达提供技术层面的可及性。

整体来看，在新兴数字化技术的加持与消费升级趋势持续、消费主力群体更迭的共同影响下，消费品企业目前在产品、营销、渠道三端同时发力寻找新蓝海与增长机会，由此产生了持续人才需求。

整体行业人才需求

各职能人才缺口均旺盛 细分品牌各有侧重

从整体消费品企业业务增长逻辑来看，人才缺口目前涉及产品、营销、渠道各个部分。源头产品创新需求催生了产品创新、产品研发相关人才缺口；市场对品牌建设的重视及消费习惯的改变带来企业端对品牌营销、数字化营销等方向的人才需求。数据有一定沉淀的品牌今年更注重内外部数据的沉淀，在保持原有对产品创新、品牌建设方向的需求之外，数字化转型人才缺口也应运而生；而初入赛道的品牌们今年专注供应链打造与完善，催生相关方向人才需求。

人才缺口：数字化营销、产品创新、品牌营销
人才来源：知名消费品品牌方、一线互联网公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

消费品



品牌经理	数字营销总监	CRM&通路营销经理
40-70万	80-150万	40-60万
20%	25%	20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

消费品行业目前整体薪酬呈现稳步上涨趋势，其中，数字化营销和产品端的岗位薪酬上涨最快，自然涨幅保持在6-10%左右，跳槽涨幅保持在25-30%区间。品牌方面，新品牌营销负责人及电商营销负责人等高端岗位需求持续火热，跳槽涨幅稳定在30%及以上，中级经理等岗位薪酬趋势目前保持平稳。

职位薪酬信息 — 消费品

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
电商								
电子商务总监	E-commerce Director	8+	800	1000	1250	600	800	1000
电子商务经理	E-commerce Manager	5+	350	500	650	300	400	500
电商通路营销经理	E-trade Marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商推广经理	E-marketing Manager	5+	350	450	600	300	350	450
线上客户关系管理	E-CRM Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商数据经理	E-Data Manager	5+	350	450	600	300	350	450
电商代运营								
行业总监-运营方向	Industry Director - Operations	7+	500	750	1000	400	650	800
E-commerce 3PL								
行业经理-运营方向	Industry Manager - Operations	3+	300	350	450	200	300	400
市场经理-推广方向	Marketing Manager - Promotions	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-新媒体方向	Marketing Manager - New Media	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-数据方向	Marketing Manager - Data	3+	300	350	450	200	300	400
市场经理-会员营销方向	Marketing Manager - Membership Marketing	3+	250	350	450	200	300	400
市场经理-内容营销方向	Marketing Manager - Content Marketing	3+	300	350	450	200	300	400

职位薪酬信息 — 消费品

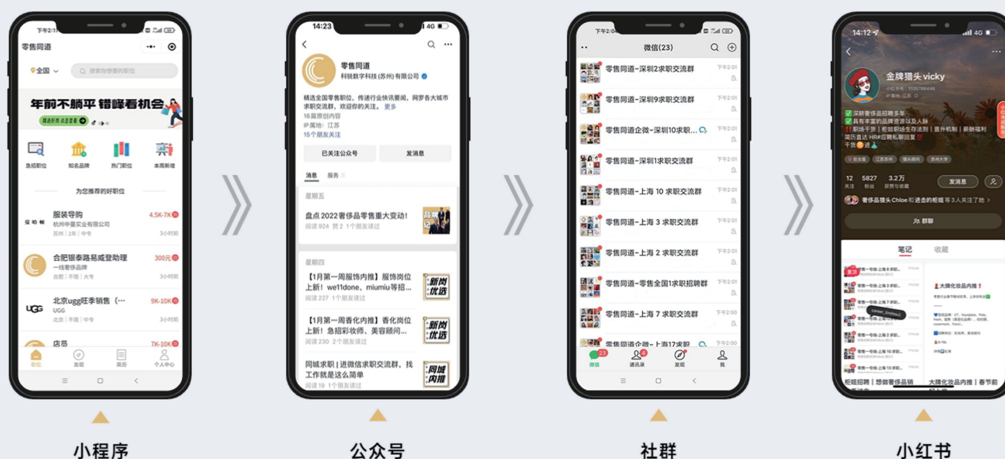
职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
市场/营销								
市场总监	Marketing Director	10+	1100	1500	2000	960	1200	1600
市场经理	Marketing Manager	4+	400	500	600	300	400	500
高级品牌经理	Senior Brand Manager	8+	600	800	1000	480	640	800
产品/品牌经理	Product/Brand Manager	3+	450	500	600	200	300	350
公关经理	PR Manager	6+	450	550	650	360	440	520
市场研究经理	Research Manager	6+	450	500	600	360	400	480
数字营销总监	Digital Marketing Director	8+	800	1200	1500	680	1020	1275
数字营销经理	Digital Marketing Manager	5+	450	600	800	400	510	680
采购								
间接采购总监	Indirect Purchasing Director	10+	700	800	1200	300	450	600
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	500	600	800	250	300	500
采购经理	Purchasing Manager	7+	300	450	600	200	350	500
需求规划经理	Demand Planning Manager	7+	300	450	550	200	350	450

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

零售同道

平台简介

零售同道作为科锐国际旗下专注零售领域的垂直招聘平台，致力于为奢侈品、服装鞋履、化妆品、珠宝腕表、潮流电子、高端家居等零售行业客户快速、精准解决线下门店店员类岗位的用人需求。



平台优势

依托于“私域招聘社群”、“零售同道公众号”、“小红书矩阵号”等多个渠道进行投放曝光，定向触达，高效链接候选人。

专注且专业！

10年+零售行业招聘经验，专注线下门店店员类岗位交付！

海量候选人！

平台活跃人选50W+ 200+行业招聘社群 按城市商圈维度全面覆盖！

人才鲜度高！

小红书等多热度渠道的持续跟进，保证平台人才鲜度！

雇主品牌建设！

依托多渠道所聚集的大量拥趸，不光是在招聘端，也给雇主品牌建设的工作双向助力！



扫码添加商务工作人员



扫码体验零售同道


ph
ph



科锐国际业务高级经理
殷世林 先生

农业

行业趋势

智慧与生态成农业关键词 各企积极转型应对

伴随《数字农业农村发展规划（2019-2025）》深入推进，农业整体正处于快速发展阶段。从产业融合来看，目前，环保、土壤改良、文化等其他产业及技术与农业的产业边界进一步模糊，智慧农业、社会化生态农业逐渐成为现代农业的代名词。

从政策层面来看，随着经济水平逐渐提高，农业农村改革政策与针对高校、社会的现代农业加速转型政策逐步完善；从企业主体来看，企业逐渐从种植端开始改革农业种植模式、拓展农业产业链，力求覆盖“从田间土地到餐桌”的全农业产业链；高校教育层面，诸多农业类高校于2020年起开设智慧农业专业在校培养综合性人才，弥补现代农业发展所带来的人才缺口。与此同时，现代农业的发展必然带来中间环节的污染，生态农业从而迎来发展的紧迫性与必要性，整体来看，智慧农业和生态农业（环保）将是广义农业未来的主要发展趋势。

各企业在农业迅速发展的大背景下，借助不同方式，迈入产业转型升级的新阶段：有企业针对4.0农业建立专门的先农数科团队，根据农业食品产业链建立专业的采购和供应链团队以进行实时监测，应对数字化背景下产业链的转型和提速；部分原药企业在作物科学板块也加大产品研发力度，通过云技术赋能，从源头缩短产品研发周期；越来越多的互联网企业开始涉足农业板块，协同成长型企业一同建设农业大数据平台、国家农业创新中心及农业数字化基地；传统农业企业借数字化东风快速转型，致力于向全国托管土地，提供耕种管收等全周期社会化服务及相应农资产品；农业领域，环保企业也迅速建立并脱颖而出；而部分企业在进一步探讨智能农机道路以快速匹配数字化农业的发展进程。

具体到数字农业发展方向，目前数字农业呈大型集团化发展模式，以国央企为典型，围绕农业、农机、气象、水利等各项数据进行归集、整理、数据沉淀，结合各自生产实际，通过资源资产、无人农场、智慧农场的建设，在利用物联网技术的同时，实现大数据应用场景的充分拓展，全面提高农场企业管理效率，倾力打造高水平数字农业。

整体行业及细分领域人才需求

植物科学

粮食安全重中之重 不同职能需求活跃

粮食产业的稳定与繁荣是我国粮食安全不可或缺的组成部分。作为世界粮食进口大国，中国的大豆、油料等农产品具有较高的对外依存度，粮食产业应不断培育增强自身抵御外部风险的能力，从源头育种到供应链稳定，以保障我国的粮食安全。从技术层面来看，目前，转基因技术的广泛应用与基因编辑技术的进一步实验进程为生物育种培养优质新品种提供了技术融合的可能性，为优质终端产品的诞生提供了基础；从国际层面来看，持续的国际贸易博弈使大豆等谷物类、油料类农产品的国际贸易合作产生波动，此在一定程度上间接倒逼国内农业产业链的

独立发展与完善，因此植物科学板块目前较多职能都产生一定的人才缺口。

从人才需求角度来看，目前高学历人才、综合性人才、具有外企背景的专业人才、高段位农艺师、细分品类专业农业贸易人才及资深研发人才成为板块热门人选。从职能角度来看，农资销售、市场、产品研发、供应链职能需求仍旧保持旺盛。智慧农机研发、数字化平台建设、农艺师、农产品贸易、农业行业及政策研究是农业板块的核心人才需求，农业板块企业加大对招聘的投入，以加深与招聘平台及猎头等市场化机构的合作、加强与对应院校的合作培养、拓宽海外人才引进渠道等方式加大人才引进。

人才缺口：育种家、省区销售、农艺师、土壤改良及肥料技术方向、数字营销专家、政府事务及政策分析、综合互联网人才
人才来源：国内外乙方研究机构、知名农业行业内外资企业、金融（期货等）、快消、化工

动物科学

畜牧业转型速度加快 各方向人才需求蓬勃

动物科学方面，随着我国从传统畜牧业向现代畜牧业转型速度的加快，2020年末发布的《国务院办公厅关于促进畜牧业高质量发展的意见》中指出，我国畜牧业将通过动物良种培育推广、饲草料供应体系健全、机械化水平提升等要点加快构建现代养殖体系与现代加工流通体系，持续推动畜牧业的绿色循环高效发展。

从人才需求来看，受畜牧业转型升级利好，畜牧业动物繁殖与育种、动物生产、动物营养及其他较为通用的职能方向都有较为旺盛的人才需求。动物繁殖与育种方向中的首席科学家、繁殖总监等；动物生产方向养殖场场长等及动物营养方向中配方师、饲料生产厂长等岗位均为农业板块热门需求。

人才缺口：
动物营养：配方师、饲料生产厂长、分公司总经理、片区总经理、营销总监、集团总裁、研究院院长等
动物繁殖与育种：首席科学家、繁殖总监、育种总监、技术总监、生产总监、放养总经理等
动物生产：养殖场场长、放养总经理、片区总经理、养殖事业部总裁等
其他方向：工程总经理、工程设计总经理、成本总监、工程项目经理、设备总监、环保总监、公共事务总经理、科研项目管理总经理、兽医总监等
人才来源：知名外资和大型民营国营养殖、动保和动物营养企业、政府部门、高校以及科研单位

热门职位薪酬及跳槽涨幅

植物科学



职位	薪酬	跳槽涨幅
一线农艺师	10-60万	15-20%
作物经理	30-50万	20-25%
首席科学家	100-200万	10-20%
土壤改良	30-60万	25-50%
供应链总监	100-200万	10-20%
大豆产品经理	40-80万	15-25%
期货贸易负责人	40-100万	10-20%

动物科学



职位	薪酬	跳槽涨幅
养殖运营总经理	80-120万	10-20%
兽医总监	60-80万	10-20%
养殖场长	20-40万	10-20%
配方师	20-40万	20-30%
营销总监	100-150万	20-30%
工程总监	60-80万	10-20%
环保总监	45-80万	10-20%
研究院院长	90-155万	20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

植物作物科学部分，行业内今年薪酬比过往提升，互联网及数字农业相关行业薪酬上涨最快，农艺师、产品经理等薪资维持平衡，部分企业销售岗受到业绩影响，综合薪资有所下滑。企业内部自然薪资涨幅一般在2-5%左右，外部跳槽涨幅为10%以上。

动物科学板块整体薪酬变化呈现下降趋势，部分表现平稳。部分赛道薪资降幅较大，各类职能薪酬在平稳中略有下调。与去年同期相比，养殖场场长、兽医、工程总监、环保总监、高级管理类等职位的降幅比较明显；饲料方向配方师、销售类岗位薪酬平稳中略有涨幅。

职位薪酬信息 — 植物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1000	1500	2000	800	1200	1500
事业部总裁	BU President	10+	1200	1500	2000	900	1200	1500
首席科学家	Chief Scientist	15+	1500	1800	2000	1000	1200	1500
研究院院长	Dean of the Academy	10+	1000	1500	2000	700	900	1200
公共事务总经理	General Manager of Public Affairs	10+	1000	1500	1800	600	900	1500
销售								
营销总监	Marketing Director	7+	1000	1200	1500	600	800	1000
市场总监	Marketing Director	10+	600	1000	1200	400	600	800
全国大客户经理	National KA Manager	8+	600	800	1000	400	600	800
产品经理	Product Manager	6+	400	600	800	300	400	500
农艺师	Agronomist	10+	200	400	600	200	400	600
现代农业								
精准种植总经理	General Manager of Precision Planting	10+	600	1000	1500	400	600	800
气象技术经理	Meteorological Technology Manager	8+	600	800	1000	400	500	600
遥感应用技术经理	Remote Sensing Application Technology Manager	5+	600	800	1000	400	500	600
分子生物科学家	Molecular Biological Scientist	10+	400	600	1000	300	500	700
分子数据分析	Molecular Data Analyst	10+	400	600	800	300	400	500
研发与应用								
种质资源经理	Germplasm Resource Manager	10+	300	600	1000	300	400	500
育种家	Breeder	10+	300	600	1200	300	500	800
知识产权保护（IPR）	Intellectual Property Protection	8+	300	500	600	300	400	500
土壤产品经理	Soil Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
水肥一体化产品经理	Water and Fertilizer Integration Product Manager	8+	400	500	600	400	500	600
作物营养产品经理	Crop Nutrition Product Manager	8+	400	600	800	400	500	600
植保研究技术经理	Technical Manager of Plant Protection Research	8+	400	600	1000	400	500	600

备注：
基本年薪*: 以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*: 北京、上海、广州、深圳
二线城市*: 省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都

职位薪酬信息 — 动物科学

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
总经理/首席代表	General Manager	15+	1500	2000	2500	1200	1600	2000
事业部总裁	BU President	10+	1200	1500	2000	900	1200	1500
事业部经理	BU Manager	10+	700	800	1000	500	650	700
首席科学家	Chief Scientist	15+	1500	1800	2000	1000	1200	1500
研究院院长	Dean of the Academy	10+	900	1500	2000	700	900	1200
公共事务总经理	General Manager of Public Affairs	10+	1000	1500	2000	600	900	1500
工程总经理	General Manager of the Project	10+	1000	1500	2000	700	900	1500
销售								
营销总监	Marketing Director	7+	1000	1200	1500	700	800	1000
全国大客户经理	National KA Manager	8+	700	800	900	500	600	700
市场及技术服务								
市场总监	Marketing Director	10+	700	800	900	400	500	600
产品经理	Product Manager	6+	400	600	800	300	400	500
技术服务总监	Technical Service Director	10+	600	700	800	300	400	500
注册与政府事务								
公共事务总监	Director of Public Affairs	6+	500	600	800	400	500	600
兽药注册经理	Veterinary Drugs RAM	8+	350	450	600	250	350	400
疫苗注册经理	Vaccine RAM	8+	350	450	600	250	350	400
生产/运营								
养殖运营总经理	Breeding Operation GM	15+	600	1000	1500	400	600	800
生产基地管理经理	Production Base Management Manager	15+	400	500	600	300	400	500
研发与技术开发								
遗传育种/基因总监	Genetic Breeding/Genome Director	12+	500	800	1000	300	400	500
技术/配方开发总监	Technical/Formulation Development Director	12+	500	800	1000	400	500	600
兽医总监	Director of Veterinary Services	10+	600	750	800	400	500	600
工程设备管理								
工程总监	Director of Engineering Business Department	7+	600	710	800	400	470	600
工程设计总监	Engineering Design Director	8+	750	900	1200	650	850	1000
环保总监	Environmental Protection Director	7+	500	800	1000	450	600	800
成本经理	Cost Accounting Manager	5+	300	400	600	200	300	500
项目经理	Project Manager	5+	300	400	500	200	300	500
设备总监	Equipment Director	7+	550	700	1000	350	400	600

备注：
基本年薪*: 以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*: 北京、上海、广州、深圳
二线城市*: 省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

人力资源

职能趋势

整体需求稍显疲态 行业缺口各异

今年以来受经济下行形势影响，众多企业减少了在人力资源模块上的投入，人力资源职能岗位整体需求呈现回落态势。企业在存量经济的时代下转型节奏不降反升，各企在自身赛道与业务、组织体系架构及新兴技术应用等方向积极变革转型，力图在经济放缓的当下找寻新的利润增长点，占据长足发展的先机，如此大规模的转型对人力资源职能提出了全新要求。目前来看，人力资源职能已逐渐前置，其与业务部门关系愈发紧密，合作也由此升级，向与企业核心战略更相关的方向发展，由此，人力资源岗位人选的要求也从原传统职能转变为综合方向。

而从不同行业角度来看，人才缺口随行业发展各有兴衰。教育、互联网、房地产等行业规模有所收缩，企业普遍通过组织与团队优化、业务重组等方式面对行业下滑态势，人力资源职能岗位需求随之收缩；而受政策利好等正面因素刺激的医疗大健康、智能制造、芯片半导体、新能源等行业发展势头高昂，人力资源相关人才缺口水涨船高。

整体行业人才需求

企业变革需求渐起 复合背景高级人才变抢手

各行业企业都将降本增效作为人力资源管理的重中之重。从企业人才需求来看，部分成熟型企业面临从传统人力资源六大模块管理向三支柱模式的转型；一些大型集团公司由于将数字化转型纳入了管理战略版图，人力资源数字化也愈发重要，由此带来了对于COE（专家中心）专家岗的蓬勃需求，兼具乙方咨询背景与甲方企业经验的绩效管理专家、薪酬管理专家、人才发展专家均需求火热。此外，一些传统大中型企业为了应对复杂多变的市场环境进行管理体系重塑和组织变革，具备战略规划能力与人力体系革新能力、以业务为导向、具有数字化理念的人力负责人目前需求旺盛。

从职能需求来看，整体而言，COE（专家中心）专家岗需求较为旺盛，招聘模块相关岗位受各司组织优化等影响需求有所下降；从企业角度来看，初创公司的需求整体下滑。

人才缺口：COE（专家中心）专家岗、CHO

人才来源：成熟企业具备相对稳定工作履历的人力管理专家

热门职位薪酬及跳槽涨幅

人力资源



人才发展总监

 40-100万

10-20%

组织发展总监

 40-100万

10-20%

薪酬福利总监

 40-80万

10-20%

首席人力资源官

 150-400万

基本持平

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

人力资源板块今年整体薪酬趋势较为平稳，热门岗位的跳槽涨幅普遍稳定在10-20%之间，较往年未有明显起伏，也未出现大规模高薪挖角的情况。

职位薪酬信息 — 人力资源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席人力资源官	CHO	15+	1500	1800	2500	800	1000	1200
人力资源副总裁	HR VP	15+	1500	1800	2500	800	1000	1200
人力资源总监	HRD	15+	700	900	1200	350	500	600
人力资源经理	HR Manager	10+	450	550	700	250	350	400
招聘总监	TA Director	10+	400	550	700	280	350	500
招聘经理	TA Manager	8+	300	400	500	200	280	350
薪酬福利总监	C&B Director	10+	400	550	700	280	350	500
薪资福利经理	C&B Manager	8+	300	400	500	200	280	350
人才发展总监	TD Director	10+	450	600	800	300	450	600
人才发展经理	TD Manager	8+	300	400	500	210	300	350
组织发展总监	OD Director	10+	450	600	800	300	450	600
组织发展经理	OD Manager	8+	400	500	600	250	300	400
人力资源业务合作伙伴	HR BP	5+	300	400	500	250	300	400

备注：

基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平

50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平

75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

一线城市*：北京、上海、广州、深圳

二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都


RIGHTS
POLICY
STATUTE
CONSTITUTION
LAW
REGULATIONS
LEGISLATION

法务

职能趋势

整体市场趋势平稳 热门行业人才需求旺盛

从法务职能发展趋势来看，近年来，法务自身职能已发生较大变革。在企业大规模进行组织优化与业务调整的当下，法务在企业中的角色已逐渐从被动化为主动，从仅参与专业事务转变为参与公司战略制定与管理，渗透进企业业务的全流程。未来，法务职能将进一步朝综合化、核心化的方向发展，通过与业务部门的深度协作与数字化技术的深入应用，从法务角度为公司的业务与综合战略提供建议，更好协助企业的版图开拓与业务运营，不断向企业核心迈进。



科锐国际业务总经理
马江浩 先生

从年度趋势而言，法务职能市场发展今年受经济大环境影响较为平稳，并未有明显起伏。而由于法务团队在企业法务风控合规方向中的不可或缺性，法务职能岗在发展较好的行业与企业中依然需求蓬勃：医疗大健康、智能制造、芯片半导体、金融等行业发展势头正旺，法务人才市场表现活跃；企业端持续稳定的上市需求及企业数字化转型的进一步推进均创造了源源不断的人才需求。

整体行业人才需求

法务多职能需求旺盛 复合型人才备受青睐

从企业岗位需求来看，伴随着部分大型国央企人才的市场化体制推进，总法律顾问、法务经理等职位需求有所增长；而具备海外投并购经验的法务高端人才在跨国集团化公司中也备受青睐；同时，对于上市企业和拟上市企业而言，其合规管理意识的增强使风控、合规方面岗位需求持续火热；此外，随着企业数字化转型的深入，在高科技、互联网、智能驾驶、新消费等领域，数据合规岗依然是各行业的需求热点；而传统的法务支持岗位需求有所下滑。

从人选素质角度而言，在法务人才缺口较大行业如医疗大健康、智能制造、芯片半导体、金融领域对人才的专业程度、行业经验、外语能力均提出更高要求，如今的法务人员需要在专业知识外同时掌握公司战略与业务。企业对法务人员的人才需求已从过往的专业性人才转变为复合型人才，对总法律顾问、法务总监等管理岗位提出了更高素质要求。

人才缺口：总法律顾问、数据合规

人才来源：企业同行、律所

热门职位薪酬及跳槽涨幅

法务	总法律顾问	数据合规
薪酬	80-200万	60-120万
跳槽涨幅	10-20%	10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

法务职能今年整体薪酬趋势平稳，重要岗位跳槽涨幅可达10-20%，市场涨幅维持在稳定区间。

职位薪酬信息 — 法务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
总法律顾问	General Counsel	15+	700	1000	1500	500	700	900
法务总监	Legal Director	10+	700	1000	1500	500	700	900
高级法务顾问	Senior Legal Counsel	8+	600	800	1000	400	600	800
法务顾问	Legal Counsel	5+	300	450	600	250	400	500
高级法务经理	Senior Legal Manager	8+	500	550	700	300	450	550
法务经理	Legal Manager	5+	300	450	600	250	350	450
合规总监	Compliance Director	15+	600	900	1200	500	650	800
高级合规经理	Senior Compliance Manager	8+	400	600	800	300	450	550
合规经理	Compliance Manager	5+	300	450	600	250	300	400

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

财务

职能趋势

财务职能市场平淡 数字化与职能前置势不可挡

疫情持续反复，互联网等重点行业也逐步进入调整期，发展势头暂缓，使财务职能市场整体表现平淡，需求规模收缩。但与此同时，随着企业数字化转型在各行各业的深入推进，财务体系作为企业中不可或缺的要素，也迈入智能化、数字化的进程，数字化财务相关人才需求应运而生；伴随企业组织变革，财务职能也从原有的后端支持逐渐渗透进企业的商业运营全流程中来，财务部门与公司战略及业务的关系更为紧密，职能前置的趋势也带动了企业对财务人员需求的更迭。从行业来看，新能源、生物科技、芯片半导体行业人才需求较为集中。

整体行业人才需求

上市相关职能热门 基础财务岗渐受冷落

人才需求角度，从企业端来看，A股主板、创业板及科创板上市及拟上市企业对CFO、董秘、投资者关系、财务总监等岗位需求旺盛；从职能需求来看，投融资总监、内控、海外财务、成本管控、财务BP、税务岗等呈现需求上涨的态势；基础财务岗如出纳、会计等职能较为饱和；从人才素质来看，企业目前对财务从业人员的学历、行业背景、证书资质均提出了更高的要求；从薪酬端来看，财务职能的不同行业薪酬分化较为严重，同一岗位在不同行业的薪资差异可达30-70%。

人才缺口：中高层财务人员、董秘、数字化财务

人才来源：四大及内资各大中型会计师事务所、上市公司财务中高层管理人员、拟上市及上市集团公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

财务

职位	薪酬	跳槽涨幅
CFO	100-300万	15%
财务总监	60-150万	15%
财务分析总监	50-90万	15%
董秘	50-120万	15%
IR总监	60-100万	15%
资金管理/融资总监	45-100万	10%
高级审计经理	45-70万	10%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

财务职能今年受经济环境下行影响，增速有所放缓。上半年财务职能薪酬涨幅多在10-20%之间，而下半年趋于放缓，部分行业出现岗位冻结及内部解决等现象。从行业企业来看，新能源、生物科技、芯片半导体等行业的财务职能人选及A股上市企业的CFO、董秘、投资者关系等岗位均需求旺盛，薪酬涨幅往往在15%甚至更高。

职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席财务官	CFO	15+	1200	1500	2100	750	900	1000
董事会秘书	Board Secretary	10+	550	800	1300	400	550	850
财务总监	Finance Director	10+	550	850	1200	350	550	750
财务经理	Finance Manager	8+	300	420	530	200	280	370
财务分析经理	FP&A Manager	5+	350	450	600	220	280	360
会计经理	Accounting Manager	5+	220	350	520	140	175	250
审计总监	Audit Director	10+	500	750	1000	300	480	550
审计经理	Audit Manager	7+	300	420	580	130	240	360
投资总监	Investment Director	10+	530	825	1000	360	500	600
投资经理	Investment Manager	7+	300	475	600	180	240	360
税务总监	Tax Director	10+	475	750	950	350	500	600
国际税务总监	International Tax Director	10+	480	700	850	300	380	620
税务经理	Tax Manager	5+	300	425	550	150	250	300
资金总监	Treasury Director	10+	600	825	1175	300	500	700
财务共享中心负责人	Financial SSC Head	10+	520	700	1000	360	420	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



采购/供应链



科锐国际业务副总监
毛宇 先生

职能趋势

数字化与柔性成未来趋势 供应链体系逐步恢复

进入后疫情时代，全球供应链体系并未完全走出阴霾，贸易复苏迟缓。新冠疫情的不断反复与地缘政治冲突频发使供应链断链风险依然存在，面对持续的不确定性与高风险，各方均通过多种途径改善供应链的活力与韧性。首先，供应链数字化转型将会是未来的主旋律，世界500强企业不遗余力地在数字化方面加码投入，希望借助新一代信息技术与数字平台，提升供应链的可视化与协同管理水平，进一步提高供应链管理效率；同时，中国自身经济发展模式已由投资基建、房地产带动切换为由消费和服务带动，打造柔性供应链成为企业发展的必经之路，如何以消费者为中心，通过柔性定制等方式推进供给侧改革，带动企业自身降本增效是未来供应链管理的一大主题。

展望未来，中国的疫情防控措施已迎来巨大转向调整，此举将一定程度上带来供应链稳定性的升温，全球供应链也迎来新变局，将逐渐从收缩期进入到恢复扩张期，从严控成本转变为利润增长。

整体行业人才需求

采购人才仍需求旺盛 数字化经验成抢手标签

从行业角度来看，2022年经济增速放缓，各行业发展分化持续，目前，医药大健康、新能源、半导体、人工智能、智能制造、新消费等行业的供应链相关人才呈上升趋势，而受中国新开放政策的缓冲期影响，消费与服务行业在2023年的下半年将迎来供应链人才需求的大幅增长。

从细分职能来看，全供应链管理人才需求稳中有升，采购、计划、物流职能的人才需求也将有大幅提升，其中，采购人才的需求依旧是细分职能需求之首。

从需求技能方面来看，供应链数字化、自动化仓库管理、品类管理、新品开发等背景成为各企的人才热需背景；而随着供应链数字化的步伐加快，具有供应链数字化经验未来将会成为人才需求的新标签。

人才缺口：
采购板块：间接采购负责人、营销品类采购专家
供应链板块：供应链负责人、供应链总监
物流板块：仓储总监、物流总监
人才来源：跨行业招聘、内部培养

热门职位薪酬及跳槽涨幅

采购/供应链	职位	薪酬	跳槽涨幅
	供应链副总裁	180-300万	20%
	供应链总监	100-150万	25%
	采购总监	80-120万	25%
	物流总监	60-100万	25%
	计划专家	60-80万	25%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

供应链职能薪酬呈稳健上涨态势，有供应链数字化、自动化仓库管理、品类管理、新品开发等背景的人选在市场上更为抢手，跳槽涨幅可能超过30%；运营采购、物流运营管理、工厂采购供应链等职能的薪酬维持平稳，跳槽涨幅相对较低。

职位薪酬信息 — 采购/供应链

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
管理								
总经理	General Manager	10+	800	1000	1500	600	800	1000
总监	Director	8+	600	900	1200	400	600	800
销售								
销售副总裁	Sales Vice President	10+	800	1000	1200	600	800	1000
销售总监	Sales Director	8+	400	600	800	300	400	600
销售高级经理	Senior Sales Manager	5+	250	400	500	200	300	400
规划								
规划总监	Integration Director	10+	600	800	1000	400	600	800
项目实施经理	Implementation Manager	5+	400	500	550	250	300	400
运营								
仓储总监	Warehouse Director	8+	500	650	800	400	450	600
物流总监	Logistic Director	8+	500	650	800	400	450	600
运输经理	Transportation Manager	5+	250	300	350	120	150	250
仓储经理	Warehouse Manager	5+	200	250	350	120	150	250
资源管理经理	Resource Manager	5+	200	300	500	150	250	350
产品								
产品总监	Product Director	8+	600	800	1000	350	550	700
产品经理	Product Manager	8+	500	650	800	250	400	600
网络								
网络总监	Network Director	8+	500	700	900	300	500	700

备注：
基本年薪*: 以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*: 北京、上海、广州、深圳
二线城市*: 省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都



数字化转型



科锐国际业务高级总监
朱冬琴　女士

职能趋势

数字化已成主流趋势 转型渐向纵深发展

我国数字经济经过近年来技术与应用范围的持续发展与推广，已稳步迈进新阶段，后疫情时代的持续影响促使越来越多的行业企业加快推进各模块的数字化转型，各行各业数字化、智能化水平不断提升。

从政策方面来看，二十大报告中指出，为打造建设现代产业体系，中国应进一步加快发展数字经济、促进数字经济和实体经济深度融合，推动数字化转型。2022年 9 月，工信部出台《中小企业数字化转型指南》，为全社会转型的重中之重即中小企业的数字化转型提供了明晰的转型方法论、转型政策扶持以及转型平台技术与服务。

而近年来，互联网、大数据、云计算、人工智能等新兴数字技术不断迭代升级，为与实体经济深度耦合应用提供了坚实的技术基础，数字化转型的应用场景向着个性化、多元化持续发展。目前，实体经济的数字化进程已由单一的业务数字化模式向管理体系数字化、整体战略数字化模式推进，数字化转型已渗透进企业的方方面面。未来，越来越多的企业将持续加入数字化大军，助力中国数字产业化进程的再加速，也同时孕育了源源不断的层次各异、方向多样的数字化人才需求。

整体行业人才需求

部分行业热度不减 数据及技术人才需求旺盛

从目前数字化转型热门行业来看，金融、新零售、新能源领域的行业数字化人才需求较为显著。

金融行业长久以来始终以积极的心态拥抱数字化变革，目前，产品业务端的数字化转型已有长足发展，金融业的数字化进程由数字化1.0模式向更高的智能化方向发展，能推动数字化技术持续创新及开发更多金融应用场景的金融科技人才需求在金融行业持续旺盛。

新零售领域，后疫情时代带来的消费习惯与偏好的持续改变标志着其正式进入了“以用户为中心”的新发展阶段，目前，无论是销售营销端数字化平台的推进还是产品供应链端数字化技术的应用均大大催生了新零售领域对数字化人才的蓬勃需求。

新能源方面，从能源的生产及传输端到能源的消费与交易端，数字技术的运用在每个环节加速新能源体系的转型升级。随着“双碳”目标的持续推进，越来越多的企业通过数字化技术的运用提高自身节能减排功效、优化资源配置，繁育出持续旺盛的数字化人才需求，对数字化人才的招聘热度持续走高。

此外，工业互联网领域、新型制造业等行业对数字化人才的需求也较为旺盛。

从整体人才需求来看，数字化转型作为一个“由点及面”的整体工程，转型规划类人才重要性不容小觑。同时，由于数字化技术与数据基础完善度是数字化转型的“硬实力”与“硬前提”，技术与数据人才的需求也持续攀升。目前，数字化转型职能的人才缺口主要集中于数据治理、数据分析、转型规划、技术架构、信息安全等方面。

人才缺口：首席数据官、云计算专家、数字化总监、大数据专家、技术架构师、数字化转型规划专家、信息安全经理、数据治理专家、数据分析经理

人才来源：外部人才引进、数字化人才内部培养

热门职位薪酬及跳槽涨幅

数字化转型

职位	薪酬	跳槽涨幅
CDO	120-160万	10%
云计算专家	100-150万	10%
数字化总监	80-100万	20%
大数据专家	80-100万	20%
技术架构师	90-150万	20%
数字化转型规划专家	80-100 万	20%
信息安全经理	30-50万	20%
数据治理专家	30-50万	20%
数据分析主管	25-50万	20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪，对标一线城市。

薪酬趋势

随着各行业企业数字化程度的不断深入，数字化团队在企业内部备受重视，人才市场热度有所攀升；但与此同时，受宏观经济下行影响，相关人才薪酬涨幅目前谨慎乐观，平均维持在10-20%，人才级别与薪酬涨幅成反比态势。

职位薪酬信息 — 数字化转型

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
首席技术官	Chief Technology Officer	15+	1300	1800	2300	700	1000	1300
首席信息官	Chief Information Officer	15+	1200	1500	1800	900	1200	1500
首席数据官	Chief Data Officer	15+	1800	2100	2400	1000	1300	1600
首席架构师	Chief Software Architect	15+	1200	1600	2000	600	800	1000
高级架构师	Senior Software Architect	10+	800	1200	1500	500	650	800
算法专家	Algorithm Expert	10+	800	1200	1600	450	600	750
技术总监	Technical Director	10+	900	1200	1500	350	500	650
大数据专家	Big Data Expert	10+	800	1200	1500	550	750	950
信息安全专家	Information Security Expert	10+	500	700	1000	350	500	600
数据挖掘	Data Mining	10+	600	800	1000	350	500	800
解决方案专家	Solution Expert	5+	500	650	800	350	500	650
云计算工程师	Cloud Computing Engineer	5+	600	800	1200	350	500	650
测试专家	Testing Expert	5+	400	600	800	350	500	700
IOT/物联网架构	IOT Architect	5+	500	700	1000	350	500	700
产品经理	Senior Product Manager	5+	400	600	1000	350	500	800
SAP咨询顾问	SAP Consultant	5+	300	450	600	250	350	500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平
一线城市*：北京、上海、广州、深圳
二线城市*：省会及热点城市，例如天津、苏州、杭州、重庆、成都





科锐国际业务总经理
马江浩 先生

环渤海

区域趋势

青岛发展稳中有进 受政策激励人才济济

今年青岛市整体经济发展势头良好，各类经济指标名列山东省内前茅，综合实力持续增强。数字化转型方面，青岛目前已是全国数字化先进城市，无论是政务领域的一体化数字体系建设、还是传统产业数字化转型均在稳步推进。与此同时，作为山东省的重点城市，青岛紧抓山东省建设绿色低碳高质量发展先行区的重大机遇，结合地方自身产业特点，加快推进产业新旧动能转换，推动绿色低碳高质量发展。人才政策方面，2022 年 5 月，青岛发布“人才强青”计划，进一步对各类中高端人才提供政策激励，为各类人才在青就业创业提供良好的政策保障，活跃的产业动态与持续创新的人才政策正源源不断地吸引各类人才。

天津积极参与区域协同战略 自身产业蓬勃发展

京津冀一体化战略推进在 2022 年进入第八个年头，三地协同发展指数稳步推进，天津作为协同发展计划中的重要组成部分，继续承接北京“非首都功能”疏解工作，全年不断引进北京在津机构与重点非首都产业项目转移，为京津冀一体化协同发展添砖加瓦。从天津自身产业发展而言，天津滨海新区作为创新策源地与工业化产业示范龙头，加快智能制造产业转型与升级，截止 2022 年已形成新一代信息技术、汽车和机械装备制造、石油化工、新能源新材料等千亿级产业集群。人才政策方面，区域品牌“海河英才”行动计划的深入发展吸引了越来越多的产业相关人才来津生根发芽。

重点地区人才需求

青岛

数字化转型成热门标签 各企人才需求活跃

青岛地区产业发展从热门板块来看，与用户强相关的领域持续增长，如产业互联相关新兴科技公司需求稳定攀升，同时专精特新企业的人才需求也持续上涨；数字化转型作为青岛当前与未来重点推进工作之一，应用场景越发广泛、需求层次更为多样，因此数据治理、智慧城市、AI 视频资源、数字化一体化中心等相关人才炙手可热。

从整体人才需求来看，数字化转型相关、IT 信息化、用户增长、用户研究、AI 算法、数据治理、数据分析、电商运营（偏新媒体）、品牌营销相关需求较为旺盛；而传统互联网技术及传统工厂的相关职能已趋于饱和，传统制造业，尤其是重工业领域的企业正在积极寻求业务转型，以数字化手段应对大数据时代的业务增长。

从人才获取方式来看，内资企业主要依托第三方人才服务机构及政企合作等形式招揽人才；而外资企业在青岛目前有相继撤离的趋势。

人才缺口：数字化转型、IT 信息化、用户增长、用户研究、AI 算法、数据治理、数据分析、电商运营（偏新媒体）、品牌营销等

人才来源：第三方人才服务机构、校招计划、政企合作；互联网大厂、流程管理成熟的科技企业

天津

优势产业发展势头正旺 各行业人才缺口持续

信创产业作为推动产业数字化发展的重要产业，近年来在天津已取得长足发展。随着天津信创产业不断的技术创新与下游应用场景的衍生拓展，2022 年，天津信创产业链增加值涨幅明显，进一步助力京津冀区域的数字经济高地建设；智能制造方面，自 2021 年《天津市促进智能制造发展条例》发布以来，天津地区的智能制造转型升级步伐加快，在资金与政策的双重支持下，催生出源源不断的人才需求。

人才缺口：技术总监、投资总监、银行支行行长、产品总监、研发总监（适配）、编译器研发工程师

人才来源：互联网大厂、国有银行、IT厂商

热门职位薪酬及跳槽涨幅

青岛



数字化转型专家



100-300万

30-50%

CTO



150-200万

20-30%

CIO



150-200万

20-30%

HRD



100-200万

20-30%

算法专家



80-150万

20-30%

数据治理专家



50-100万

20-30%

品牌营销总监



50-100万

20-30%

Java架构



50-100万

20-30%

天津



技术总监



70-100万

10-20%

投资总监



60-80万

10-20%

银行支行行长



80-100万

10-20%

产品总监



90-100万

10-20%

研发总监（适配）



55-75万

10-20%

编译器研发工程师



80-120万

10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

今年青岛地区整体及细分板块薪酬涨幅空间有限，与数字化转型相关岗位依旧薪酬涨幅明显，人力、财务、法务等职能板块保持平稳，而传统互联网相关的技术、产品、运营等因互联网发展进入平缓期而保持下降态势，这些岗位的跨城市跳槽薪资降幅稳定在20-40%之间。

天津地区经济发展态势稳定，受宏观经济下降影响，整体及细分板块薪酬涨幅不大，各热门岗位薪酬涨幅主要维持在10-20%左右。信创产业及智能制造板块的稳步发展带来相关板块人才薪酬水平的稳定。

职位薪酬信息 — 青岛

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	10+	500	800	1500
人力资源经理	HR Manager	6+	200	250	500
培训发展经理	T&D Manager	6+	200	300	800
薪酬福利经理	C&B Manager	6+	200	500	800
财务职能					
财务总监	Finance Director	10+	300	650	1000
财务经理	Finance Manager	5+	200	350	450
审计经理	Auditing Manager	5+	200	300	600
地产行业					
项目总经理	Project General Manager	10+	600	800	1200
设计总监	Design Director	8+	550	800	1200
工程总监	Engineering Director	8+	500	650	900
营销总监	Marketing Director	6+	400	500	650
IT行业					
首席技术官	CTO	10+	1000	1500	2000
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1000
大客户经理	KA Manager	6+	300	400	500
研发经理	R&D Manager	8+	300	500	800
产品经理	Product Manager	5+	300	450	600
运营经理	Operation Manager	6+	300	450	600
开发工程师	Development Engineer	5+	200	300	500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 青岛

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
医药行业					
销售总监	Sales Director	12+	500	1000	2000
销售总监-OTC	Sales Director-OTC	10+	300	500	800
大区销售经理	Regional Sales Manager	8+	200	350	500
区域推广经理	Regional Promotion Manager	5+	200	250	300
地区经理	Regional Manager	5+	200	350	550
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	550	700	900
银行客户经理	Relationship Manager	5+	350	450	600
运营经理	Operation Manager	8+	400	550	650
风控总监	Risk Control Director	8+	400	650	1000
工业行业					
工厂总经理	Plant GM	10+	300	500	1000
运营总监	Operation Director	10+	500	800	1200
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	800	1500
工程经理	Engineering Manager	10+	250	300	500
销售总监	Sales Director	10+	500	800	1000
互联网行业					
研发总监	R&D Director	10+	1000	1500	3000
运维总监	Operation Director	10+	500	700	1000
大数据架构师	Big Data Architect	5+	300	500	800
技术经理	Technical Manager	5+	300	500	700
算法总监	Algorithm Director	5+	800	1000	2000

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 天津

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
智能制造					
首席技术官	CTO	15	800	1500	3000
项目总监	Project Leader	8	400	600	800
软件工程师	Software Engineer	5	200	350	500
工艺工程师	Process Engineer	5	200	350	500
电路工程师	Circuit Engineer	5	200	350	500
结构工程师	Structural Engineer	5	200	300	500
结构总监	Structural Director	10	400	600	800
硬件产品经理	Hardware Product Manager	5	400	500	600
硬件产品总监	Hardware Product Director	10	600	800	1000
投资总监	Investment Director	8	400	600	800
质量总监	Quality Director	10	300	450	600
软件质量总监	Software Quality Director	8	400	600	800
技术总监	Technical Director	8	500	700	1000
金融行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	8+	600	800	1000
银行客户经理	Relationship Manager	5+	180	240	350
客户经理	Account Manager	3+	150	200	280
投融资经理	Investment and Financing Manager	3+	240	360	480
风控总经理	General Manager Of Risk Control	5+	300	450	600
法务经理	Legal Manager	5+	350	500	700
租赁项目经理	Project Manager	5+	180	240	350
银行同业总监	Inter-bank Director	8+	400	600	780
投资者关系	Investor Relations Management	8+	400	500	650
商业分析总监	Director of Business Analysis	7+	500	750	1000
人力资源副总裁	Human Resource Vice President	10+	600	800	1000
人力资源总监	Human Resource Director	8+	300	450	600
人力资源经理	Human Resource Manager	5+	100	200	250
财务总监	Finance Director	10+	400	500	600
财务经理	Finance Manager	8+	150	250	350

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 天津

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
信创行业					
研发总监（适配）	R&D Director	10+	400	550	750
内核研发工程师	Kernel R&D Engineer	5+	300	500	700
应用研发工程师	Application R&D Engineer	5+	250	400	500
市场总监	Marketing Director	10+	500	1000	1500
编译器研发工程师	Compiler R&D Engineer	8+	600	800	1200
安全研发工程师	Security R&D Engineer	5+	350	600	1000
解决方案架构师	Solutions Architect	10+	400	600	800
技术支持总监	Technical Support Director	10+	600	800	1000
技术总监/负责人	CTO	10+	1000	1500	2500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



江浙



科锐国际业务高级总监
李涛 先生

区域趋势

区域一体化深入迈进 江浙两省发展蓬勃

2022年已是长三角一体化上升为国家战略的第四年，长三角一体化发展指数增幅再创新高，三省一市在产业链、创新链等方面跨域协同发展，向更高质量、更广领域、更深层次迈进。江浙两省作为长三角重要的组成部分，在积极参与区域一体化发展战略的同时，依托自身基础产业优势，在智能制造、金融科技等领域积极进行基础研究与形式创新，助力自身产业结构转型与变革，推动地方经济发展，从而催生了丰富的人才需求。

重点行业人才需求

智能制造

“智造强省”建设加快 高端技术人才趋于热门

2021年12月，工信部等八部门联合发布的《“十四五”智能制造发展规划》中再次强调，要以智能制造为主攻方向，推动制造业产业升级转变，助力我国制造业向中高端价值链方向发展，推进我国向“制造强国”迈进。

浙江省作为全国首批“两化”深度融合国家示范区，目前已启动多个产业集群“新智造”建设与“数字工厂”试点。省政府于2021年发布的《全球先进制造业基地建设“十四五”规划》中指出，浙江省未来将以“未来工厂”为引领、数字化车间为主体发展智能制造集群，加快建设全球智能制造践行地。

江苏省自启动制造业智能化改造以来，逐渐从“制造强省”向“智造强省”迈进。仅2022年，省内已有8家企业入选全球灯塔工厂，同时启动3万家规上工业企业的智能化改造工程。根据《江苏省制造业智能化改造和数字化转型三年行动计划（2022-2024年）》，作为制造业高质量示范区，江苏省未来将继续加快建设龙头骨干企业、中小企业、产业链的智能化改造与数字化转型，大力提升全省智能制造发展水平，两省智能制造转型步伐的加快带来了欣欣向荣的人才需求。

从人才需求角度来看，随着智能制造的深入发展，企业对高端研发类人才和高级技术类人才的需求水涨船高。传统制造业的升级对软硬件的配套设备提出了更高端和明确的要求，由此催生了高精尖技术类人才的需求，这类人才如今对企业的业务发展已具有重要的战略意义。具体从人才技能来看，嵌入式软硬件设计、机械结构设计技能成为热门；从具体职能来看，软硬件技术研发类人才、结构机械设计类人才、算法和功能安全类人才目前需求有所上涨。

人才缺口：软硬件技术研发类、结构机械设计类、算法和功能安全类
人才来源：区域层面，技术人才由上海、深圳等地区流入；行业层面，集成电路、汽车电子、消费电子、医疗电子、新能源等不同智能制造领域方向的跨业务线流动

金融科技

金融科技发展迅猛 复合型人才需求高企

金融科技作为增强金融服务实体经济能力的重要引擎，近年来发展迅速，传统金融机构的金融科技发展速度随着基础设施建设与新一代信息技术等新兴技术的迭代不断加快，金融科技涉及的业务与应用场景也不断延伸拓展，实体经济的助推剂作用愈发明显。长三角地区作为金融科技发展的先行区域，近年来发展势头良好。

作为较早布局金融科技的省份，江苏省内如苏州早在2018年就开始布局打造金融科技产业生态链，近年来，多个国家级金融科技试点工作如金融科技创新监管、资本市场金融科技创新试点等项目纷纷在苏州落地生根，目前已有超20家金融科技创新中心或实验室在苏州启动运营。

浙江省以杭州为代表，金融科技发展领跑全国，自2018年正式启动杭州国际金融科技中心建设以来，目前杭州已落地了包括世界银行全球数字金融中心在内的一系列金融科技类领先项目。根据《杭州市金融业发展“十四五”规划》内容，杭州目前已形成智能移动支付、数字普惠金融等七大优势金融科技产业，未来，杭州将依托自有数字经济技术发展基础，稳步推进金融科技服务水平，加快建设国际金融科技中心。随着两地金融科技产业蓬勃发展与金融科技应用场景的不断拓宽，金融科技人才缺口随之扩大。

随着金融行业与数字化等新兴技术的结合步伐加快，金融行业对于科技研发类人才的需求已日益增加，目前，对于同时具备技术与金融业务熟悉度的复合型人才有更加明显的需要，各企业亟需这样的复合背景人才引领自身金融科技的深入发展。从技能角度而言，Java、前端、数据挖掘、算法等技能成为地区行业热需；从职能板块而言，人才缺口主要涵盖技术研发、数据、产品、算法、信息安全等方向。

人才缺口：技术研发、数据、产品、算法、信息安全等方向人才

人才来源：细分银行、保险、证券、基金等行业领域的人才跨业务线流动、互联网科技企业、海归金融背景人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

智能制造



软件总监



60-100万

20-30%

硬件总监



60-100万

20-30%

嵌入式软件



30-60万

20-30%

硬件工程师



30-60万

20-30%

结构设计



30-60万

20%

金融科技	中高级开发	AI算法	信息安全
	 30-50万 20-30%	 50-100万 30-40%	 40-80万 20-30%
	数据科学家		
	 60-120万 30-40%		

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测，薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

江浙地区智能制造行业的技术人才薪酬较往年呈现上升趋势，市场跳槽涨幅普遍在20-30%左右，其中，集成电路-半导体板块、汽车电子板块的技术类人才薪酬涨幅更具有竞争力。

金融科技方面，技术人才今年薪酬涨幅趋势相较于去年持平，基本维持在20-25%，受近年互联网科技发展趋势影响，大量互联网背景人才涌入金融科技板块，这些具有互联网背景的人选薪资在市场上普遍较高，同时大量人才的涌入使金融科技类企业有了更多的选择空间。

职位薪酬信息 — 智能制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高级管理					
总经理/首席代表	General Manager	15+	800	1500	1800
事业部总经理	BU General Manager	15+	600	1000	1200
首席信息官	CIO	15+	1000	1500	1800
研发总监/总工	R&D Director	12+	500	700	1000
卫星技术总工	Satellite Technology Director	12+	500	700	1000
产品总监	Product Director	10+	400	550	700
智能控制					
研发经理/高工	R&D Manager/Senior Engineer	10+	300	500	700
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5+	300	400	500
硬件工程师	Hardware Engineer	5+	300	400	500
结构工程师	Mechanical Engineer	5+	200	300	400
算法类工程师	Algorithm Engineer	3+	400	550	700
模拟IC设计工程师	Analog IC Design Engineer	5+	500	800	1000
射频IC设计工程师	RF IC Design Engineer	3+	300	600	900
射频模块设计工程师	RF Module Design Engineer	3+	300	600	900
数字IC设计工程师	Digital IC Design Engineer	3+	300	600	900
卫星控制类工程师	Satellite Control Engineer	3+	200	350	450
卫星机构类工程师	Satellite Mechanical Engineer	3+	200	300	450
卫星电子类工程师	Satellite Electrical Engineer	3+	200	300	450
卫星测试类工程师	Satellite Test Engineer	3+	200	300	450
卫星软件类工程师	Satellite Software Engineer	3+	200	300	450
技术支持工程师	R&D Support Engineer	5+	200	300	350
销售					
销售总监	Sales Director	12+	400	550	700
销售经理	Sales Manager	10+	200	350	500
生产制造					
设备总监	Equipment Director	12+	400	500	600
设备经理	Equipment Manager	10+	200	300	400
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	300	400	500
物流经理	Logistics Manager	8+	250	300	350
MES工程师	MES Engineer	5+	200	250	300
SAP工程师	SAP Engineer	5+	250	350	450
PLM工程师	PLM Engineer	5+	200	250	300
工艺工程师	Process Engineer	5+	150	200	250

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 金融科技

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高级管理					
首席技术官	CTO	12+	1500	2000	2800
首席信息官	CIO	12+	1200	1500	2000
研发岗位					
技术总监	R&D Director	8+	800	1000	1600
技术经理	R&D Manager	8+	600	700	800
架构师	Architect	8+	500	600	700
高级开发	Senior Developer	5+	350	450	550
数据					
数据总监	Big Data Director	8+	800	1000	1200
数据开发	Big Data Developer	5+	350	500	650
数据分析	Big Data Analytics	5+	300	400	500
算法工程师					
AI负责人	AI Director	8+	1200	1600	2200
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	400	600	800
产品运营					
产品总监	Product Director	8+	600	800	1000
运营总监	Operation Director	8+	500	650	800

备注：
基本年薪*：以人民币 1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有 25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有 50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有 75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平


黃鶴樓

长江中游



科锐国际业务总监
李琴琴 女士

区域趋势

发展硕果累累 重点产业生机勃勃

华中地区作为中部地区崛起战略的重要组成部分，近年来成果斐然。目前，区域内的核心城市武汉已成为长江中游城市群的领军者与国际化大都市，其光电子信息产业、汽车产业及生物医药产业均已处于发展前列。2021 年 3 月，《关于新时代推动中部地区高质量发展的指导意见》中再次明确，中部地区对促进我国区域经济协调发展不可或缺，而华中地区在其中尤为关键。作为承接我国制造业转移的重点区域之一，华中地区未来将依托现有产业基础，借助互联网等新兴技术的应用与持续不断的研发创新，助推传统制造业深入转型，加快实体经济高质量发展，其发展前景广阔，从而衍生出旺盛的人才需求。

重点行业人才需求

智能制造

智能制造势不可挡 华中接过转型大旗

《“十四五”智能制造发展规划》中强调，为了提升中国未来制造业的全球地位，各传统制造业要加快智能制造的转型步伐，以弥补原先“低附加值”的发展短板，“机器换人”已成为工业生产的一大趋势。近年来，越来越多的制造业企业新设研发机构，增加智能制造相关的研发投入，旨在提升工业制造生产效率。从具体板块而言，新能源汽车、医疗器械、生物医药、光伏行业、锂电行业、半导体行业板块都迎来新发展机遇。

从地区来看，虽然东南沿海城市的智能制造发展水平整体高于中西部，华中区域却有独特的优势。华中区域以武汉为代表，背靠众多高校，教育资源丰富；同时土地成本较低，腹地广阔，因此很多制造业企业在当地设立分公司，从而孕育了高涨的智能制造人才需求。

“机器换人”孕育新型人才需求 跨行业岗位成热门

从专业技能角度来看，机器人流程自动化、智能流程自动化和人工智能业务操作这三个方面持续增长，其中，机器人流程自动化增长最快，年均增速达 30%，人才需求保持旺盛。

从具体职位来看，机械工程师、销售经理、制程工程师（PE）、电气工程师、质量管理、项目管理这六大类职位人才市场活跃，企业需求端与人才供给端都处于较高水平；而普工、生产与物料控制（PMC）等生产类人才和智能网联、售后技术等汽车及售后支持的人才供不应求，企业端面临人才短缺；行业通用岗位如产品经理、大客户销售，跨行业技能岗如硬件工程师、Java 技术人才岗位需求也十分旺盛。

人才缺口：产品研发人才、数字化人才、市场类人才，具体岗位如数据治理、架构师、数据工程师、智能化工程师、机器视觉工程师等

人才来源：同行业流动

互联网

数字化成发展主流 板块相关人才需求上涨

随着互联网与实体经济融合步伐的不断加快与《“十四五”数字经济发展规划》中对数字经济核心产业建设的强调，尽管整体经济环境下行减缓了企业发展速度，部分行业龙头企业仍迎来产业链升级的契机，互联网信息化、人工智能、大数据、云计算、物联网、半导体等数字化所需核心技术板块迎来全新机遇。政策和市场经济的影响进一步加速了互联网与实业深度融合的数字化转型进程。

从人才流动角度来看，互联网、软件、咨询行业目前受市场经济下行影响较大，出现规模萎缩、裁员等局面，导致部分人才流出，但各行各业的数字化转型步伐加快，促使传统产业如大型制造业、多元化集团及国央企快速吸收了这一部分流出人才，形成新的产业闭环和与数字经济相关的新兴产业。

数字化转型步伐加快 高精尖人才持续稀缺

从整体产业及人才趋势来看，华中地区大型制造企业、多元化集团、国央企已进入数字化转型重要阶段，因此需要大量系统研发、项目、产品、架构类人才，这些人才往往可以从互联网、大数据、云计算等乙方企业获取，整体市场较为均衡。但由于不同企业对数字化人才的需求各不相同，因此各个行业数字化相关高精尖特殊人才仍较为缺乏，既懂技术又懂业务的复合型人才目前持续紧缺。

具体领域来看，华中地区目前自身发展较为薄弱的人工智能、芯片底层自研与生产一体化、智能设备软硬件一体化设计、5G+ 物联网融合、云数智超融合、等级保护 3.0 级别信息安全、新能源风光储管理系统研发、3D 打印等稀缺性研发职位的需求仍在急剧增长。

不同行业岗位需求也表现出不同，制造行业工业数字化转型方向缺乏各类可视化、3D 建模、AI、信息安全、物联网集成、底层芯片系统集成、路径规划、智能工厂 4.0 负责人等复合型人才；地产信息化板块，受市场经济环境下行影响，就业人数逐年减少，建筑智能装备、3D 打印、测绘、建筑机器人研发人才市场需求蓬勃；金融数字化板块的区块链、量化类人才多有稀缺；互联网产业内部，人工智能产业正在迭代转型，因此相关机器视觉各类算法、遥感、运功控制、AI 机器人研发类岗位较为稀缺。

数字化转型已成为产业未来发展的共性关键方向，新一轮的产业集群转型正悄然发生，数字化人才已成为大型企业转型、国家产业升级的核心竞争力，而高精尖人才竞争也会更加激烈。

人才缺口：数字化转型相关系统研发、项目、产品、架构类人才
人才来源：互联网、大数据、云计算、软件等乙方企业人才流动

金融

行业发展暂受冲击 未来仍有发展后劲

受经济形势下行、金融监管政策趋严及国际贸易争端等不利因素影响，金融业发

展目前受到一定冲击，发展略有收缩。但从长远来看，作为实体经济的助推剂，金融行业仍是推动经济高质量发展不可或缺的重要工具。“十四五”期间，以武汉为代表的中部地区金融业主要目标是加快推进武汉区域金融中心建设，以金融业的高质量发展服务武汉建设国家中心城市、长江经济带核心城市和国际化大都市，推动中部地区整体经济的高质量发展，武汉光谷科技金融产业园项目的建设已在 2022 年取得关键进展，项目建成后，将打造华中地区首个科技金融主题总部，助推光谷高新技术产业实体经济高质量发展。

金融科技持续发展 各板块人才供不应求

从板块人才需求来看，目前新兴热点板块集中在能源、数字货币、消费类金融、金融科技领域，而传统金融板块内从业年限 5-10 年资深人士较为热门；中高级的人才需求比较旺盛，如券商的前台业务岗，而较为基础的岗位如交易员岗位由于从业人员基数已较大，基本达到饱和。

金融科技背景人才炙手可热。分机构来看，银行金融科技领域的主要核心需求仍是基础数字化升级，因此云计算、湖仓一体的分布式数据库、AI 远程视频银行、数字人民币、数据中台、数据治理等方向系统开发人员成为热门人选；保险金融科技领域，对由销售技术推动的渠道与营销平台、云原生、全域数字化等方向系统开发人员与运维人员有较大需求；证券金融科技领域，数字监管平台、以全托资产管理平台（TAMP）为代表的财富管理系统、集合隐私计算与区块链的数据风险监控系统、跨链、联盟链、智能合约等相关技术开发人员将位于“核心性战略”的风口，也是市场必争的人才领域。

人才缺口：数据中台架构师、数据治理开发人员、云原生架构师、数字监管项目经理、隐私计算架构师等

人才来源：较多为跨行业流动，如从乙方金融科技公司流入；同行业流动大多数来自头部数字化迭代已基本完成的大型平台。

热门职位薪酬及跳槽涨幅

智能制造



软/硬件工程师



22-40万

20-40%

AI工程师



30-35万

30%以上

算法工程师



30-50万

30%以上

仿真工程师



25-35万

20-30%

机器视觉工程师



25-40万

20-30%

精益工程师



20-30万

15-25%

智能控制工程师



30-50万

20-50%

互联网 	数字化转型专家 30-60万 15-25%	云计算架构师 30-60万 15-25%	高级图像算法工程师 30-50万 15-30%
	高级自动驾驶工程师 30-50万 15-30%	高级嵌入式工程师 25-50万 15-25%	软件架构师 30-50万 15-25%
	高级逻辑工程师 30-50万 15-30%	技术/研发总监 40-80万 15-30%	
金融 	数据中台架构师 30-100万 30-50%	云原生架构师 30-100万 30-50%	数字监管项目经理 30-60万 30-50%
	区块链研究员 40-100万 30-100%	隐私计算架构师 30-100万 30-100%	高级投资经理 25-45万 20-30%
	融资总监 50-80万 20-30%	金融数据分析师 30-50万 20-50%	

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

华中地区智能制造业整体薪酬趋势稳中有增，其中新能源汽车、医疗器械、生物医药、光伏行业、锂电行业、半导体行业等板块上升较快。从职能领域来看，产品研发人才、数字化人才、市场类人才涨幅最快，而数字化领域技术人才的薪酬涨幅最高，跳槽涨幅可达40%；工业互联网领域人才需求不断增加，跳槽涨幅可达30%；产品研发类人才涨幅稳定在20%左右；工艺质量类人才涨幅在15-20%左右。下调职能如传统生产管理岗位涨幅较慢，大多以传统制造为主，同时，受市场经济大环境的影响，一些可替代性较高、效益不好的企业出现了薪资降幅甚至裁员的现象。

互联网行业在华中地区受大环境影响，机遇与挑战并存，薪酬水平有升有降。其中，数字化转型、工业互联、车联网、芯片及智能硬件行业技术研发型人才薪酬增幅较大，普遍涨幅在10-30%，移动互联网产品和运营相关岗位维持平稳，同时运维、测试及市场类岗位薪酬略有下降。

华中地区金融行业薪酬较为平稳。分板块来看，传统金融行业的平均薪资跳槽涨幅稳定在20-30%左右；而金融科技领域由于人才需求高涨，薪酬涨幅普遍较高，一般都在30%以上；券商整体受经济环境影响，薪酬水平持平或略有下降。

职位薪酬信息 — 长江中游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
智能制造行业					
智能技术总监	Director of Intelligent Technology	8+	500	600	700
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	6+	320	400	500
硬件工程师	Hardware Engineer	5+	220	280	350
嵌入式软件工程师	Embedded Software Engineer	5+	250	320	400
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	300	400	500
数字孪生工程师	Digital Twin Engineer	5+	250	330	400
精益工程师/IE	Lean Engineer	8+	180	200	300
物流规划总监	Logistics Planning Director	8+	500	600	700
生产总监	Production Director	8+	320	450	600
项目经理	Project Manager	6+	260	350	450
电气总工	Chief Electrical Engineer	10+	380	500	600
结构设计工程师	Mechanical Engineer	8+	250	330	400
工艺规划专家	Process Planning Expert	10+	320	420	500
IT互联网行业					
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	600	800	1000
数字化转型专家	Digital Transformation Expert	8+	300	450	600
云计算架构师	Cloud Computing Architect	6+	300	450	600
解决方案经理	Solution Manager	5+	250	350	500
高级逻辑工程师	Senior FPGA Engineer	5+	300	450	500
高级数据挖掘工程师	Senior Data Mining Engineer	5+	250	350	450
高级嵌入式工程师	Senior Embedded Engineer	5+	250	350	450
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	3+	250	350	450
高级机器学习工程师	Senior Machine Learning Engineer	3+	300	400	550
高级图像算法工程师	Senior Image Algorithm Engineer	3+	300	400	600
系统架构师	System Architect	8+	300	450	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 长江中游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
金融行业					
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	700	900	1200
产品经理	Product Manager	6+	350	450	550
金融数据分析师	Financial Data Analyst	5+	300	400	500
金融数据专家	Financial Data Specialist	7+	400	600	800
合规专家	Compliance Specialist	8+	400	600	800
数据中台架构师	Data Platform Architect	8+	400	700	900
网络安全分析师	Cyber Security Analyst	5+	300	350	600
区块链软件开发人员	Blockchain Core Developer	5+	350	550	700
智能合约开发工程师	Smart Contract Development Engineer	5+	350	450	550
隐私计算架构师	Privacy Computing Architect	7+	400	600	800
融资总监	Financing Director	8+	500	600	800
高级投资经理	Senior Investment Manager	5+	280	350	450
风控总监	Risk Control Director	10+	500	600	700

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



大湾区



科锐国际业务总经理
史烜 女士

区域趋势

大湾区协作成果斐然 科技与金融并驾齐驱

粤港澳大湾区成立至今虽只有 6 年，但随着各项政策支持的深入，经济大环境持续优化，人流、物流的融通带来资金流、信息流的互联互通，粤港澳大湾区如今已具有比肩东京湾区的重要经济地位，并有望在一到两年内超越后者成为世界经济总量第一的湾区。2022 年以来，虽疫情反复、防疫形势复杂，但大湾区继续深化国际化和一体化的进程，保持了在迈向高质量发展中的韧性与活力，经济发展仍稳步提升。目前，湾区内万亿 GDP 城市已达 5 个，分别是深圳、广州、香港、佛山、东莞，五大万亿级城市肩并肩，共同组成了万亿经济圈，持续不断地为区域经济发展注入活力，粤港澳大湾区独特的“科技 + 金融”双引擎在未来也将继续发力。

一直以来，粤港澳大湾区以科技创新为第一动力，逐渐形成完善的“源头创新 - 技术创新 - 成果转化 - 企业培育全链条”：一方面，国家级和省级实验室、港澳联合实验室等创新平台不断涌现，为区域内基础研究创新提供了坚实的平台基础；另一方面，作为科技创新最重要的转化实体——企业端也持续发力，全链条协同带来累累硕果，据世界知识产权组织发布的全球创新指数显示，2022 年，“深圳 - 香港 - 广州创新集群”已连续两年位居全球第二位。

从人员流动来看，随着传统互联网和消费类电子行业发展逐渐进入平台期，增速放缓，底层技术周期更迭带来热门行业交替，大量互联网技术、数字化人才以及电子行业的软硬件、产品与电商类人才逐渐向正在快速发展的新兴产业如新能源与新能源汽车、半导体与集成电路、生物医药等领域流动，推动这些产业向全球中高端价值链迈进。

从人才缺口来看，结合广东省“制造业当家”战略，大湾区的制造业正在不断向智能制造升级转化，与往年的人才缺口分布从研发到供应链、生产、财务、人事、营销等全产业链不同，受今年各企业缩减成本的影响，需求更多聚焦在研发、营销以及部分智能制造端口。同时，随着各行业企业全球化进程加快，大湾区各个城市相继出台针对海外人才的利好政策，表现出对来自海外的各行业领军人物、核心领域技术及专业人才、具有国际化经验与理念的高层次管理人才的蓬勃需求。

在金融方面，粤港澳大湾区的国际影响力同样不容小觑，坐拥香港、深圳、广州三座世界排名靠前的金融中心城市的大湾区在金融业态、金融产品服务及金融数字化上都有较为完善的基础。粤港之间，金融业务的融通稳步推进，深港通、债券通、跨境理财通等相继实现南北双向互通，多家持牌证券机构完成互设，跨境资本的频繁流动推动了离岸、在岸金融业务高速发展。金融科技领域，传统金融机构作为科技化主力，其业务、场景和产品多点开花；而互联网金融和金融科技公司在强有力的监管下发展渐趋理性。

金融人才方面，虽大湾区出台了一系列向好政策，但受国际局势、疫情反复、金融风险化解等各项因素影响，领域内招聘需求整体活力不如往年。业务类岗位相对稳定，而中后台岗位需求相较往年明显减少。金融科技领域，虽然技术研发、数据、产

品、信息安全等岗位需求持续不断，但比起往年有明显减少，许多岗位需求通过内部调整以解决。香港金融方面，2022 年 10 月末，香港发布虚拟资产发展政策宣言，标志着其未来拥抱虚拟资产、布局加密货币、落地金融科技的决心。目前，香港当地的金融科技人才多以传统 IT 人才为主，因此，未来对 AI 算法、大数据、区块链、网络安全等科技类人才需求将有所攀升，同时人才需求也可能借助粤港之间的合作以促进人才跨境流通。此外，随着中国碳中和事业的深入发展，绿色金融体系的搭建逐渐提上日程，未来，碳排放权交易和金融产品的定价将日趋成熟，从而催生蓬勃的人才需求，如相关产业投融资、ESG 等方面的绿色金融领域人才。

总体而言，许多行业与企业今年都经历了前所未有的挑战。部分企业因身处热点赛道，在经济下行的环境中仍保持了快速增长；也有企业未雨绸缪，提前通过数字化转型、业务边界的拓宽、模式创新等方法以应对充满不确定性的未来，大湾区也在挑战中不断调整产业结构，完善机制，为更多的优秀人才提供更高价值的平台。上善若水，人才优化升级的道路永无止境，充满活力的大湾区定能依托现有优势，持续在全球人才竞争的舞台上保持领先，成为全球湾区的领跑者。

重点行业人才需求

金融

金融业表现平淡 部分板块涌现机会点

受疫情、中美关系、美联储加息等国际政治经济因素影响，及对互联网金融、消费金融的规范管理、资管新规落地等国内政策影响，金融行业今年整体低迷，机会点并不多。一级市场投资赛道机会集中在新能源、智能制造领域，医疗器械板块也出现部分机会，其余如互联网金融、消费金融、银行等领域机会点普遍不多。在数字化转型浪潮下，主流金融机构和金融科技机构正处于数字化转型期，从而带来了金融科技方面的规模需求。

人才需求较为保守 业务型人才成热需

人才需求方面，2022 年金融行业需求与往年相比呈现收缩趋势。一方面，尤其受上半年疫情影响，招聘需求明显减少；另一方面，薪资普遍保守，平薪、降薪跳槽的情况并不少见，薪酬有涨幅的企业涨幅普遍控制 15-20% 左右。从职能需求来看，产品、风控等岗位需求较往年有较大幅度的下降，而业务岗位需求较为旺盛。具备新能源、硬科技、医疗器械投资经验的投资人才较为抢手，具备 B 端、C 端业务资源的业务型人才成为核心需求。

从不同企业人才获取方式来看，国有企业使用猎头渠道招聘的趋势有所增多，其一方面渴望市场化人才，但另一方面由于国有企业普遍存在薪资低、要求高、流程长的特点，因此在薪资等方面对于市场化人才的吸引力偏弱；内外资企业则在人才的获取上较为保守。

香港金融业发展企稳 新利好驱动新机遇

从政策角度而言，2022 年香港发布的《政府施政报告》强化了香港作为最大离岸人民币业务中心的优势，强调了与内地的互联互通，进一步凸显了香港连接内地与国际市场的重要桥梁角色。在中国持续开放市场和人民币国际化持续推进的大背

景下，香港金融业在大湾区内迎来庞大的机遇。《施政报告》同时推进香港的可持续金融和金融科技发展，包括推进跨境金融科技项目、数码港元以助力香港成为相关企业的首选融资平台，同时加快建立国际碳市场的步伐，为香港金融业未来的发展注入动力。

从市场来看，香港金融市场整体呈向下态势，IPO、卖方较为惨淡，一级市场也表现平庸，导致人才方面整体需求较少，人员流动较少，裁员偏多。但随着整体金融环境在 2022 年 11 月中旬出现一些利好，如美国债息率的调整及整体疫情防控放宽政策的出台，给香港带来了新的挑战和机遇。11 月在港举办的国际金融领袖投资峰会中将金融科技和虚拟资产发展定性为香港创新金融的落脚点，在这样的利好驱动下，2023 年，香港各领域的金融人才需求将处于上升趋势，包括新兴技术人才、金融科技投资人才及创新型金融投资领域人才；而传统金融领域，包括券商投行，可能会持续低迷。

人才短缺是香港金融界近年来面对的一项重大挑战。目前，香港已推出一系列措施，以更为进取的态度培养和吸纳人才，助业界壮大金融人才库，并在竞争激烈的国际市场上招聘高端专才。

人才缺口：新能源领域金融人才
人才来源：PE/VC 机构、银行、同业竞争对手等

基建

新基建成为新风口 区域重点建设项目催生新需求

近年来，随着中国城市化进程节奏放缓及新增人口数量的逐年递减，与“两集中”供地、房企“三道红线”、银行“两道红线”等调控政策不断加码，地产行业整体规模有所收缩。行业内的“新基建”业务成为下一个建设风口，务求以新基建升级新消费，推动新发展。

传统开发商受大湾区土地市场规模下滑影响，拿地存在困难，导致新的业务及招聘需求有大规模减少，更多的人才需求主要聚焦在营销与招商端口。从项目建设来看，大湾区的 2022 年年度重点建设项目主要是基础设施工程、产业工程与民生保障工程的建设。其中，基础设施工程类市政项目稳步推进，促使国央企建筑承建商的招聘需求稳步扩张，施工单位及设计单位的项目总、设计、商务岗为主要的缺口；产业工程方面，主要以通讯基站、高端装备制造工程、半导体厂房类工程建设为主，政府和企业均在高科技领域加大了投入，厂务建设岗位应运而生，成为基建领域的新热点，目前仍有持续缺口，具有洁净室、数据中心、工业厂房等建设经验背景的人才成为企业青睐的人选方向。

人才流动方面呈现多面转化的态势。传统地产的人选会优先倾向于向高科技企业的基建部门发展，负责企业自有物业的开发建设；其次会考虑国央企平台的承建商，由于其具有较为稳定的资金流与项目需求，主要以市政类项目开发为主。厂建领域方面，人选则比较关注高科技电子厂房类项目，过往大湾区在这一块业务的布局较弱，而 2022 年开始大力布局投入以吸引国内外的厂务优秀人才，其中水处理、气化、电气专业背景人才成为热需。

人才缺口：营销管理类、商业管理类、机电工程类、成本类、采购类
人才来源：标杆房企、甲级设计院、高端制造类企业

新能源及新能源汽车

新能源汽车发展迅猛 各类人才缺口增大

华南区作为中国重要的新能源产业集群，以新能源汽车为核心打造的产业链生态目前已取得长足发展，截止 2022 年 10 月底，广东省拥有的 A 股新能源上市公司市值已超过 1.55 万亿，广东已成为全国新能源汽车产业的发展重地，省内龙头车企的不断创新发展使广东稳步向新能源汽车第一大省迈进。

新能源汽车产业的高速发展带来了大量的人才缺口，原有的传统汽车行业人才已经难以满足行业发展的需求。目前新能源车企为解决“缺芯贵电”的痛点，一方面与芯片商、Tier1（一级供应商）构建芯片直通直联合作模式，另一方面与电池厂合作或自建电池厂以降低电池成本。除了采用新型动力系统外，新能源汽车往往还搭载各类先进装置，应用各类先进技术，具有部分或完全自动驾驶功能，逐步向成为智能移动空间的新一代汽车方向转变，因此人才缺口不仅包含传统三电类型的人才，还包括智能驾驶和智能座舱领域的技术型人才，如 BSP、Autosar 等软件工程师、自动驾驶系统工程师等。此外，随着新能源汽车出海的强劲势头，电商运营、海外国家经理等人才也受到热捧。

新型储能赛道蓬勃 氢燃料电池人才未来可期

电池板块，新能源汽车的迅速发展带来了动力电池人才需求的井喷式增长，作为目前电池领域最主流的锂电池技术人才炙手可热。另一方面，新能源强制配储规定对新型储能投资的拉动力加大，电池领域跨界成为常态：动力电池企业跨界做工商业储能或家储，消费类电池企业做动力电池或储能，便携储能企业做家储，甚至许多其他行业的企业也纷纷加入赛道，使赛道中人才需求井喷，供需相当不平衡：常见的技术类人才如 PACK 工程师、BMS 电子数据工程师、正负极材料工程师、电芯研发工程师等根据资历，年薪范围为 20-50 万，甚至更高，部分人选备受多家公司青睐的情况并不罕见；而储能业务的研发总监或产品负责人成为许多企业的通用岗位，需求热门。企业在这样的市场环境下采用了较以往更多的股权激励或更为严苛的竞业协议以留住核心人才。

从动力电池未来发展角度来看，其发展的一个重要方向是氢燃料电池。目前，广东氢能产业布局全国领先，2022 年 8 月印发的《广东省加快建设燃料电池汽车示范城市群行动计划（2022—2025 年）》进一步提出将把广东打造成为全国领先、世界一流的燃料电池汽车示范应用区和技术创新高地。而氢燃料电池产业作为新兴产业，目前仍处于产业发展早期，在研发和大规模产业化方面仍具有一定的困难，因此人才需求较为蓬勃，岗位从研发到生产制造及职能等都存在大量需求，但相应人员的薪资水平较成熟的锂电行业更低，整体薪资水平有待提升。

人才缺口：锂电材料、电芯、PACK、BMS、储能、逆变器等高级研发人员；汽车领域的产品、品牌管理人员、海外营销及智能座舱等软件开发人员
人才来源：新能源大厂、实验室研究院、海内外各车企大厂和零配件供应商

数字化

大湾区数字化方兴未艾 各类人才需求高企

大湾区的数字化发展如火如荼，目前所涉及到的领域已涵盖传统制造、新能源、汽车、芯片半导体、智能硬件、消费品、金融等行业。热点板块包括企业信息化、产业数字化、大数据、云、虚拟协作、人工智能、网络安全等。

从政策角度而言，自 2021 年"十四五"规划中将数字经济单独成章，为数字经济发展作出政策指引以来，大湾区，尤其是广东省的数字经济建设已取得长足进步。2022 年 4 月，《广东省数字经济促进条例》的出台进一步通过制度保障促进广东省及大湾区的数字经济发展。

受疫情反复及防控形势复杂的影响，尽管各大企业推进数字化转型的步伐与预期相比有所放缓，但从长远来看，要想在激烈的市场竞争中占据制胜优势，数字化转型是企业发展不可或缺的重要战略。未来，大湾区的数字化仍将顺应产业结构转型升级的大趋势，在政策的指引与支持下继续蓬勃发展。

从人才需求来看，数字化人才需求主要集中在 OA 协同办公、财务、人力、大供应链、营销多个领域，与此同时还包括大数据、云、AI、信息安全领域的通用人才。

人才缺口：数字化转型专家、CIO、数据专家、系统架构师、产品经理
人才来源：国际 / 国内大型企业级软件公司、咨询公司、IT 互联网行业

供应链

供应链管理成为热门 部分职能需求旺盛

受贸易逐渐复苏与产业升级转型的大环境影响，企业对于供应链管理人才的需求仍然旺盛。供应链管理是全球贸易的命脉，而传统供应链体系本身的抗风险性较弱，重构新时代的全球供应链体系成为热门话题。在疫情影响下，原材料价格、人力成本及物流费用的飙升均对企业运营管理提出了更高的要求，越来越多的企业逐渐意识到供应链管理对于企业战略的重要性，因此许多大型企业开始创立供应链管理中心。

随着供应链管理端人才需求的日益扩大，全球范围内，供应链管理端人才持续短缺。因此对于企业而言，在持续从外部吸纳市场优质人才的同时，更应该重视内部培养供应链管理人才的能力。随着如人工智能、云计算、区块链和 5G 等新兴技术的涌现，企业的供应链管理将迎来更多的机遇和挑战。

从整体来看，板块整体发展前景较为稳定，不同赛道情况各异，智能硬件如手机等整体处于存量市场，而新能源、半导体、智能制造等行业需求旺盛，尤其在新能源赛道中，锂电池储能、光伏储能部分需求有所增长。从人才具体职能来看，采购职能、供应链职能、物流职能需求旺盛，而计划职能呈现饱和态势。
人才缺口：供应链总监 /VP、物流总监、PMC 总监 / VP、芯片采购总监、供应链优化 / 供应链运营负责人
人才来源：知名智能硬件企业、出海消费电子企业、知名电商零售平台以及汽车上下游企业

财务

财务职能转型发展 业务财务与财务信息化成热需

在财务职能板块，今年人才市场整体需求较去年而言有所放缓，下半年相较于上半年趋势更为保守。上半年由于各行业持续不断的财务升级需求，部分财务专业人才需求有所放开；而下半年由于国内疫情防控形势的复杂化，多个行业受到不同程度的冲击，财务职能需求随之收缩。从资本市场角度而言，受海外俄乌冲突造成的通胀高启、欧美主要经济体提前加息及国内新冠疫情扰动等因素影响，市场经历了长达半年的低位运行，中企上市进程在第三季度终于迎来小幅升温，从而催生了部分投融资背景财务高端人才和董秘的相关需求。

从财务自身职能变化趋势来看，财务职能转型已从新经济产业如互联网、新零售、新消费等领域渗透进更为广泛的传统行业，成为各行各业的企业共识。因此，对于财务人才而言，在财务专业技能之外，自身的业务洞察能力、管理水平、数据分析能力与系统建设思维也备受重视。

从热需行业来看，由于新能源、生物技术及医疗健康、半导体及电子设备、机械制造等行业发展较为活跃，如新能源行业在双碳政策目标的稳步推进下，受资本市场资金持续关注与国家资源政策倾斜利好，技术革新速度加快，一批明星企业逐渐起步；光伏等新能源产业的发展也逐渐驶入快车道。这些发展较为活跃的行业催生了对财务人员更大的需求，尤其是促进公司整体数字化转型的财务信息化复合型人才与可协助企业经营管理分析的财务分析类业务人才。

财务职能板块最为热门的两类人才需求主要为业务财务人才（也称为财务 BP）与财务信息化人才。近年来，中国民营企业的财务转型不断升级，企业所需要的财务人员职能也随之发生改变：财务人员从传统的后期支持转型至事前预测和事中管控阶段，逐渐参与到企业业务与战略层面来。转型升级推动财务职能从集团管控进一步下沉至具体业务单元，从而激发了对业务财务人才的大量需求。同时，随着新一代信息技术的进一步发展，财务系统向 ERP、财务共享中心、RPA、数字化等方向转型速度加快，财务数字化、信息化、共享中心建设的相关财务信息化人才需求仍稳中有升。除这两类热门人才外，财务内控岗位在企业端的重视程度和需求也逐步提高。

人才缺口：IPO 人才、财务分析人才、业务财务人才、财务信息化人才、共享中心相关人才、内控岗位

人才来源：

成熟的民营公司（以先进制造型企业为主）：其较完善的财务理念及财务系统的较高成熟度与先进性可有力赋能成长型企业

企业内人才转型：从核算等岗位转岗或扩增到财务信息化、预算分析岗；从财务分析岗转岗至财务 BP

外部专业机构：财务信息化人才来自财务管理咨询机构（四大咨询、埃森哲、IBM 等）、财务报表及核算岗位来自会计事务所的审计线、少部分财务分析岗与财务 BP 来自会计事务所

人力资源

人力资源职能较饱和 出海赛道孕育新需求

人力资源职能发展势头目前较弱。受全球经济下行与疫情防控形势的复杂多变性影响，众多企业受到了一定的冲击。经济的下滑削弱了企业的买单能力，导致企业无法在人力管理模块上花费更多，人力资源相关岗位需求因此出现整体回落。

从具体赛道角度来看，国内电子制造、互联网行业的人力资源相关职能呈现饱和，并无招聘需求，而发展较快的新能源与新能源汽车赛道人力资源职能需求旺盛，有部分人力资源岗位持续放出。出海赛道目前较为热门，具有跨境业务的企业与力图在海外有所突破的中国企业纷纷加快海外出口与海外扩张的步伐，出海需求旺盛，从而带来了大量的人力资源需求，如海外招聘、海外 HRBP、全球薪酬与福利岗等。

对海外招聘岗而言，将岗位放于国内会降低一定的管理难度，如何快速获取海外资源、拓宽与管理好海外渠道是该岗位的重心；对海外业务伙伴(BP)而言，出于企业出海当地化、本土化的需求，如何了解、懂得当地文化是该岗位的挑战；全球化薪酬福利岗将是未来企业出海进程的重点岗位，而目前该职位是我国人力资源行业从业人员的短板，随着企业出海区域的扩张与出海进程的发展，如何培养精通不同国家及地区薪酬体系与文化制度的薪酬福利专家、如何管理全球化团队将是未来重要的人才培养方向。

人才缺口：海外招聘岗、海外业务伙伴(BP)、海外薪酬福利岗(C&B)

人才来源：全球化大型集团公司

热门职位薪酬及跳槽涨幅

金融



新能源投资总经理



80-180万
25%

医疗器械投资总经理



80-180万
25%

硬科技投资总经理



80-180万
25%

基建



厂务总监



80-150万
15-25%

工程总监



60-120万
0-10%

设计总监



60-100万
0-10%

施工项目经理



30-60万
0-10%

新能源及新能源汽车



高级BMS硬件工程师



40-70万
40-50%

电池材料工程师



30-50万
30-40%

电芯研发总监



60-120万
20-30%

电芯产品总监



50-100万
20-30%

电池设备开发经理



50-80万
20-30%

汽车总布置工程师



45-65万
20-30%

整车研发产品经理



60-100万
30-40%

热管理工程师



50-80万
30-40%

底盘电控高级工程师



40-60万
20-30%

数字化



数字化转型专家



80-160万
10-20%

CIO



100-200万
10-20%

数据专家



80-150万
10-20%

系统架构师



80-120万
10-20%

产品经理



40-60万
10-20%

供应链 	供应链VP  250-350万 15-20%	供应链总监  100-180万 10-20%	供应链副总监  70-100万 10-20%
	PMC总监  100-150万 10-20%	采购总监  120-200万 10-20%	物流总监  80-120万 10-20%
财务 	财务总监  70-130万 15-20%	财务BP总监  50-90万 10-20%	内控总监  60-100万 10-20%
人力资源 	全球化C&B  70-130万 15-20%	Overseas HRBP  50-90万 10-20%	海外招聘专家  60-100万 10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

大湾区金融板块，薪资待遇普遍保守，平薪、降薪跳槽的情况并不少见。有薪资涨幅的企业中，涨幅普遍控制在 15-20% 左右。新能源领域的金融类岗位薪资普遍具有吸引力，跳槽涨幅可达 30-50%，个别情况会更高。传统金融领域的业务、产品、风控、科技等岗位的跳槽薪资涨幅均维持平稳。受国内外政治经济形势影响，大量市场化机构徘徊在生存线边缘，甚至面临破产倒闭的情况，一些人才偏向于回到稳定的国有机构，此类从市场化机构到国有机构的跳槽薪资一般会有 10-20% 的降幅。

基建板块，大湾区整体薪酬趋势今年下滑明显，大部分岗位薪酬涨幅不超过 10%，同时存在降薪跳槽的情况。半导体、新能源领域的基建类岗位薪资仍颇有市场竞争力，跳槽涨幅可达 20-30%，其中机电水暖方向的薪酬涨幅更为明显。传统地产领域的岗位以工程类、设计类、营销类为主，基本为平薪过渡，其中一些选择国有企业的人选跳槽薪资大多有 10-20% 的下降。

随着新能源产业的高速发展，大湾区的新能源及汽车板块薪酬涨幅明显，平均在 30-50% 之间，其中，电池模块人才供不应求，多家企业争抢一位电池人才的情况并不罕见。这部分人才无论是在新能源（储能、光伏、动力电池）亦或是新能源汽车企业的缺口均不断攀升，薪酬涨幅也最为显著。

数字化方面，大湾区的整体薪酬较为稳定，普遍跳槽涨幅在 10-20% 的区间。虽然今年区域内各行业发展都受到不同程度的下行影响，但得益于数字化转型的大趋势，IT 数字化相关人才需求仍未饱和，相关人才市场依旧表现活跃。

大湾区供应链板块职能涨幅较为稳定，维持在 15-20% 左右。由于今年消费电子、智能硬件行业需求有所下降，多数企业出于成本控制考虑延缓招聘进度。拥有大厂体系化与小厂落地经验、有数字化转型相关经验与海内外经验的人才薪酬上涨更具竞争力。

大湾区的财务职能板块涨幅相对缓和，普遍涨幅在 10-20%。相对而言，财务 BP 和财务信息化人才的需求量有明显提升。对于财务高级管理人才，有过成功操盘 IPO 上市经验也变得尤为重要，其薪酬涨幅大概在 15-25% 之间。

人力资源职能板块，整体薪酬趋势有所下降，薪酬自然涨幅不超过 10%，跳槽涨幅不超过 30%，同时存在降薪跳槽的情况。具体来看，具有海外经验的招聘岗、HRBP、薪酬与福利岗上涨薪酬最快，国内 HRBP、HRD 薪酬有所下降，国内 COE 的人才发展（TD）、组织发展（OD）、学习与发展（LD）相关岗位薪酬维持平稳。

职位薪酬信息 — 金融

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高级管理					
副总裁	Vice President	15+	1000	2000	3000
首席风险官	Chief Risk Officer	15+	1200	1800	2500
首席产品官	Chief Product Officer	10+	1000	1500	2000
首席投资官	Chief Investment Officer	10+	1200	2500	3500
风控条线					
风险总监	Risk Director	10+	800	1000	1200
反欺诈负责人	Head of Anti-fraud	8-10	450	600	750
大数据风控总监	Director of Risk Control（Big Data）	10+	1000	1500	2000
高级反欺诈经理	Sr.Anti-fraud Manager	5+	300	400	500
风险建模岗	Risk Modeling	3-5	250	350	450
风险建模高级专家	Sr.Risk Modeling Expert	5-8	500	650	780
风险计量经理	Risk Analysis Manager	3-5	250	350	450
贷后风险策略总监	Director of Post-loan Risk Strategy	10+	800	1100	1500
产品条线					
金融系统项目经理（资深）	Project Manager of Financial System (Senior)	5-8	400	500	600
金融产品经理	Financial Product Manager	3-5	300	400	500
高级产品经理	Sr.Product Manager	5-8	400	500	600
产品总监	Porduct Director	8-12	600	800	1000
业务条线					
客户经理	Relationship Manager	5-8	200	350	500
业务总经理	Business General Manager	10-15	600	1000	1500
支行行长	Sub-branch President	10-15	600	1000	1500
分行副行长	Vice President of the Branch	15+	1200	1800	2500
机构销售负责人	Head of Institutional Sales	10-15	1000	1300	1600
资产管理经理	Asset Management Manager	3-5	300	400	500
资产管理总监	Asset Management Director	8-12	550	700	850
融资总监	Financing Director	10-15	800	1000	1200
投资条线					
PE/VC投资总监	PE/VC Investment Director	10+	600	800	1000
PE/VC投资经理	PE/VC Investment Manager	5-10	400	600	800
投资风控负责人	Head of Investment Risk Control	10+	400	700	1000
投资风险管理岗	Investment Risk Control	3-5	300	450	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 基建

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
地产					
区域总经理	Area General Manager	15+	1500	1800	2500
城市总经理	City General Manager	12+	1200	1500	2000
物业总经理	Property General Manager	15+	1000	1200	1500
商业总经理	Commercial Management General Manager	15+	1200	1500	2500
项目总经理	Project General Manager	12+	600	900	1200
工程总监	Engineering Director	10+	500	700	900
工程专业经理	Engineering Manager	5+	250	350	450
设计总监	Design Director	8+	500	800	1000
设计专业经理	Design Manager	5+	250	350	450
营销总经理	Sale General Manager	10+	800	1000	1200
营销总监	Sale Director	8+	500	600	800
建筑					
项目总经理	Project General Manager	12+	500	600	800
工程总监	Engineering Director	10+	400	500	600
工程专业经理	Engineering Manager	5+	200	400	500
总监理代表	Chief Supervising Engineer	10+	250	300	400
厂务					
厂务部长	Facility Department Manager	15+	800	1200	1500
水科经理	Water Treatment Section Manager	10+	400	600	800
气化科经理	Gas and Chemical Section Manager	10+	400	600	800
电气科经理	Electrical Section Manager	10+	400	600	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 新能源与新能源汽车

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
新能源					
电池研发总监	Battery R&D Director	10+	600	900	1200
电池研发经理	Battery R&D Manager	5+	400	600	800
电池研发工程师	Battery R&D Engineer	5+	250	350	450
电池产品总监	Battery Product Director	10+	500	800	1000
电池产品经理	Battery Product Manager	5+	350	450	600
电池材料经理	Battery Material Manager	5+	300	400	500
电池材料工程师	Battery Material Engineer	3+	200	250	350
Pack工艺总监	Pack Process Director	10+	450	600	700
Pack工艺经理	Pack Process Manager	5+	300	400	500
Pack工艺工程师	Pack Process Engineer	5+	200	250	350
Pack系统工程师	Pack System Engineer	5+	250	350	450
Pack结构工程师	Pack Structural Engineer	5+	250	320	360
Pack设备工程师	Pack Equipment Engineer	5+	250	320	360
BMS硬件总监	BMS Hardware Director	10+	500	650	800
BMS硬件经理	BMS Hardware Manager	5+	450	550	650
BMS硬件工程师	BMS Hardware Engineer	5+	250	300	400
BMS系统工程师	BMS System Engineer	5+	250	350	450
电池设备总监	Battery Equipment Director	10+	500	650	800
电池设备经理	Battery Equipment Manager	5+	300	400	500
电池设备工程师	Battery Equipment Engineer	3+	200	250	350
新能源汽车					
创意副总监	Deputy Creative Director	10+	600	800	1200
线下活动运营专家	Offline Activity Operation Expert	5+	300	450	600
传播专家	Expert in Communication	5+	300	450	600
网络公关专家（EPR）	Internet Public Relations Expert (EPR)	5+	300	450	600
舆情公关专家	Public Opinion Public Relations Expert	8+	300	450	600
产品公关	Product PR	8+	300	450	600
项目管理资深专家	Senior Project Management Expert	10+	300	450	600
品牌公关	Brand Public Relations	5+	300	450	600
私域运营助理总监/副总监	Assistant Director/Deputy Director of Private Domain Operations	10+	600	800	1200
数据营销助理总监/副总监	Assistant Director/Associate Director of Data Marketing	10+	600	800	1200
新零售运营经理	New Retail Operations Manager	5+	300	450	600
平台合作内容经理	Platform Partner Content Manager	5+	300	450	600
车型产品营销专家	Model Product Marketing Expert	8+	300	450	600
技术产品营销专家	Technical Product Marketing Expert	8+	300	450	600
整合营销经理	Integrated Marketing Manager	8+	300	450	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 新能源与新能源汽车

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
平台内容编辑	Platform Content Editor	5+	300	450	600
产品传播经理/高级经理	Product Communications Manager/Senior Manager	8+	300	500	700
媒介购买经理	Media Buying Manager	5+	300	450	600
用户体验设计师	UX Designer	8+	300	450	700
市场营销总监	Marketing Director	10+	800	1200	1500
海外市场拓展经理	Oversea Business Development Manager	5+	400	600	800
海外市场拓展总监	Oversea Business Development Director	10+	600	800	1200
电商总监	E-Commerce Director	10+	800	1200	1500
软件工程师（MCU）	Software Engineer（MCU)	3+	500	700	900
电子工程师	Electrical Engineer	3+	500	700	900
软件工程师（BSP）	Software Engineer（BSP)	3+	500	700	900
系统架构工程师	System Architecture Engineer	3+	500	700	900
以太网工程师	Ethernet Engineer	3+	500	700	900
Autosar工程师	Autosar Engineer	3+	500	700	900
软件项目经理	Software Project Manager	5+	600	800	1000
后端产品经理	Backend Product Manager	8+	600	800	1000

职位薪酬信息 — 数字化

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
首席信息官	CIO	10+	1000	1500	2000
数字化转型专家	Digital Transformation Expert	10+	800	1300	1500
IT总监	IT Director	10+	600	800	1200
数据专家	Data Expert	10+	600	800	1000
系统架构师	System Architect	10+	600	900	1200
产品经理	Product Manager	5+	400	500	600
需求分析师	Business Analyst	5+	400	500	600
ERP实施工程师	ERP Engineer	3+	300	400	500
资深数据分析师	Senior Data Analyst	5+	400	500	600
资深大数据开发工程师	Senior Data Engineer	5+	400	500	600
研发经理	Engineering Manager	8+	400	500	600
资深/高级Java工程师	Senior Java Software Engineer	5+	300	400	500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 供应链

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
供应链					
供应链VP	Supply Chain VP	15+	1000	1500	3500
供应链总监	Supply Chain Director	10+	800	1000	1500
供应链经理	Supply Chain Manager	6+	300	400	700
采购					
采购VP	Procurement VP	15+	1000	1500	2000
采购总监	Procurement Director	10+	600	800	1000
采购经理	Porcurement Manager	6+	350	450	550
物流					
物流总监	Logistics Director	10+	600	800	1200
物流经理	Logistics Manager	6+	400	500	600

职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
高级管理					
首席财务官/财务副总裁	Chief Financial Officer	15+	1650	2000	3000
董事会秘书	Board Secretary	15+	600	1000	1500
互联网/高科技/新零售/医疗/教育/地产等					
财务总监	Financial Director/Financial Controller	10+	550	900	1350
财务共享中心总监	Financial Sharing Center Director	10+	550	800	1000
审计总监	Internal Audit Director	10+	550	800	1250
内控总监	Internal Control Director	10+	550	750	1200
税务总监	Tax Director	10+	450	725	1050
财务分析总监	Financial Analysis Director	10+	600	900	1200
资金总监	Treasury Director	10+	600	900	1200
财务-业务伙伴总监	Financial BP Director	10+	550	650	900
财务经理	Financial Manager	8+	325	420	600
财务共享中心经理	Financial Sharing Center Manager	8+	250	350	500
审计经理	Internal Audit Manager	8+	300	400	580
内控经理	Internal Control Manager	8+	250	420	525
财务分析经理	Financial Analysis Manager	8+	250	380	600
财务-业务伙伴经理	Financial BP Manager	8+	250	380	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 财务

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
制造/能源/电信/建筑/化工/农业/环保等					
财务总监	Financial Director/Financial Controller	10+	600	850	1200
财务共享中心总监	Financial Sharing Center Director	10+	500	700	1000
成本总监	Cost Accounting Director	10+	500	600	900
审计总监	Internal Audit Director	10+	525	800	1200
内控总监	Internal Control Director	10+	500	750	1100
税务总监	Tax Director	10+	450	700	1050
财务分析总监	Financial Analysis Director	10+	550	650	900
资金总监	Treasury Director	10+	500	700	900
财务经理	Financial Manager	8+	300	400	600
财务共享中心经理	Financial Sharing Center Manager	8+	250	350	500
成本经理	Cost Accounting Manger	8+	220	350	500
审计经理	Internal Audit Manager	8+	250	400	550
内控经理	Internal Control Manager	8+	250	400	525
税务经理	Tax Manager	8+	300	450	600
财务分析经理	Financial Analysis Manager	8+	300	400	550
资金经理	Treasury Manager	8+	220	350	500

职位薪酬信息 — 人力资源

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源副总裁	HRVP	20+	1500	3000	5000
人力资源总监	HRD	15+	600	800	1200
共享中心总监	SSC Director	10+	800	1200	2000
专家中心负责人	COE Head	15+	800	1000	2000
招聘总经理-BP、COE、SSC	TA GM	20+	800	1200	1500
招聘总监	TA Director	10+	600	800	1000
招聘专家-COE	CTA	5+	400	600	800
人力资源业务伙伴	HRBP	5-10	300	500	800
薪酬福利总监	C&B Director	10+	500	800	1200
绩效总监	Performance Director	10+	800	1000	2000
人才发展专家	TD Expert	8+	500	600	800
组织发展专家	OD Expert	8+	500	800	1500
学习发展专家	LD Expert	10+	500	800	1500
企业文化专家	OC Expert	8+	300	600	800
员工关系专家	ER Expert	5+	300	600	800
人力资源产品经理	HRIT Manager	5+	300	600	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际业务高级总监
赵巍 先生

成渝

区域趋势

“双城记”发展稳中向好

2022年，双城经济圈建设全面提速，全年共计划推进160个共建重大项目，截止九月底，投资完成率已达90.3%，“双城记”建设成果斐然。成渝地区立足区域产业现实基础和增长潜力，瞄准汽车、电子信息、生物医药等重点优势产业，持续推动两地创新链、产业链、资金链、价值链深度耦合，培育先进制造业集群；同时，通过打通成渝两地人才资源，构建跨区域人才协同发展新格局，持续推进建设“中国人才集群第四极”。在国家政策的大力推动下，未来，成渝双城经济圈将迎来新一轮发展机遇。

重点行业人才需求

地产

地产业企稳求变 新方向带来新机遇

受宏观经济下行及疫情反复的影响，地产整体行业表现持续低迷，2022年6月以来，中央与地方推出的一系列帮扶纾困政策为地产缓慢注入强心剂，整体来看，地产行业有望逐步回暖。随着成渝双城经济圈建设逐步上升到国家战略，双城中心城区及城市群内关键节点板块将有持续利好空间，未来，成渝地区双城经济圈交通运输、科技创新、生态环境、文化旅游等领域专项规划和实施也会为地区板块带来发展新机遇；同时，地产行业在城市更新的大背景下，逐渐向存量物业焕新、智慧化房地产等轻量化模式谋求新发展方向，相关领域人才需求从而迎来新增长。

人才缺口：设计总监、营销总监、法务总监
人才来源：同行业优秀人才引进

生物医药

生物医药集群初现 产业发展方兴未艾

近年来，成渝地区生物医药产业发展迅速，成都已初步形成具有国际竞争力的创新药和高端医疗器械产业集群，重庆也将生物医药列入“十四五”规划中的重点战略性新兴产业，力争在“十四五”末形成现代医药产业集群。2022年5月10日，国家发展改革委公布《“十四五”生物经济发展规划》，其中明确提出，要在成渝双城经济圈等区域建设生物经济先导区，围绕生物医药、生物农业、生物能源、生物环保等领域开展科技创新和改革试点，成渝双城经济圈的生物医药产业又一次迎来发展契机，对各领域人才求贤若渴。

人才缺口：BD总监、毒理药理总监、CMC总监、医学总监
人才来源：同行业优秀人才引进

金融业

政策带来持续利好 金融业迎来发展新契机

2021年12月，中国人民银行等国家部委联合成渝两地共同发布《成渝共建西部金

融中心规划》，规划从体制机制、机构创新、开放程度等方面为双城的金融发展提供了制度保障，同时指出，到2025年，西部金融中心将初步建成。目前，双城进一步深化金融产业助推实体经济发展的作用，强化以产助融、产融合一的良好生态；同时加快金融产品与金融机构体系创新，进一步布局科技金融、绿色金融、普惠金融等发展新格局，合力推动形成门类齐全、功能完备、具有国际竞争力的金融市场体系，金融创新类人才与产融结合类人才的需求蓬勃发展。

人才缺口：投融资人才、资本运营人才、产融结合人才、金融科技人才
人才来源：同行业优秀人才引进、互联网行业优秀人才流出

高科技

高科技稳步推进 未来将纵深发展

科技创新是成渝双城经济圈发展战略的重要关键之一，近年来，以电子信息产业为代表的一系列战略性新兴产业与前沿技术创新已在成渝地区取得稳步发展。迎着“新基建”的浪潮，成渝大批5G、AI、大数据等前沿技术创新企业及平台加速落地：2022年5月，"东数西算"国家一体化大数据中心成渝枢纽节点样板工程、西南地区最大的人工智能计算中心——成都智算中心正式上线，天府实验室、国家川藏铁路技术创新中心、国家精准医学产业创新中心等综合性科学中心逐步启动建设，成渝地区正协同发展，打造下一个具有国家影响力的综合科技创新中心，相关产业及前沿技术领域人才需求也随之扩大。

人才缺口：半导体人才、人工智能高端人才、云计算高端人才
人才来源：同行业优秀人才引进

热门职位薪酬及跳槽涨幅

行业	职位	薪酬	跳槽涨幅
地产	设计总监	60-80万	-20-0%
地产	营销总监	60-80万	-20-0%
地产	法务总监	60-80万	-20-0%
生物医药	毒理药理总监	80-150万	10-20%
生物医药	CMC总监	90-150万	20-30%
生物医药	医学总监	80-120万	20-30%
高科技	AI算法专家	70-120万	20-30%
高科技	模拟IC设计工程师	60-120万	30-50%
高科技	数字电路设计工程师	60-120万	30-50%
高科技	云计算专家	50-100万	20-30%

金融	投资总监	融资总监	金融科技专家
	70-120万 10-20%	60-90万 10-20%	80-120万 10-20%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

2022-2023年，成渝地区薪酬总体呈现上升趋势，整体跳槽涨幅达10-20%，热门岗位缺口主要集中于中高端人才。

地产行业目前企稳求变，整体跳槽以平薪或降薪10-20%居多。主要热门岗位集中于营销总监、设计总监及法务总监。

医疗行业目前跳槽涨幅在20%左右。主要热门岗位集中于BD总监、毒理药理总监、CMC总监及医学总监。

高科技行业目前跳槽涨幅较高，维持在20-30%。主要热门岗位集中于数字IC设计工程师、模拟IC设计工程师与AI算法专家。

金融行业目前跳槽涨幅在10-20%左右。主要热门方向集中于金融科技、投融资与产融结合。

职位薪酬信息 — 成渝

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源职能					
人力资源总监	HR Director	15+	600	700	950
人力资源经理	HR Manager	8+	300	400	600
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	380	580
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	300	380	580
财务职能					
财务总监	Finance Director	15+	470	700	900
财务经理	Finance Manager	10+	360	450	520
审计经理	Auditing Manager	8+	300	420	500
地产行业					
项目总经理	Project GM	8+	650	800	1000
物业总经理	Property GM	10+	700	900	1400
设计总监	Design Director	10+	650	750	900
法务总监	Legal Director	8+	550	650	850
营销总监	Sales Director	8+	550	700	900
医药行业					
研究院院长	CSO	15+	1400	2000	2800
销售总监	Sales Director	12+	650	800	1000
大区销售经理	Regional Sales Manager	10+	500	600	800
地区销售经理	District Sales Manager	6+	320	360	450
区域推广经理	Regional Promotion Manager	6+	300	350	450
大客户经理	KA Manager	8+	350	450	500
政府事务经理	Government Affairs Manager	8+	370	500	550
高科技行业					
首席技术官	CTO	10+	820	1300	2000
市场总监	Marketing Director	10+	550	750	950
大数据架构师	Big Data Architect	6+	750	950	1300
产品经理	Product Manager	5+	400	450	530
模拟IC开发工程师	Analog IC Development Engineer	6+	450	650	800
数字IC开发工程师	Digital IC Development Engineer	6+	450	650	800
金融/金融科技行业					
银行支行行长	Sub-Branch President	10+	500	650	900
银行客户经理	Relationship Manager	5+	280	350	450
投资总监	Investment Director	8+	480	660	1000
智能风控专家	Intelligent Risk Control Expert	8+	280	400	500
量化策略开发专家	Quantitative Strategy Development Expert	8+	280	400	500
数据分析专家	Data Analysis Expert	6+	250	350	450

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平


MARRIOTT

东北



科锐国际业务高级经理
殷世林 先生

区域趋势

东北地区持续振兴 核心产业分工明确

东北地区是我国传统的工业和农业重要基地，在国内经济结构转型的大背景下，地区自身传统产业占比较大、新旧动能转换困难一度阻碍地区转型发展。而近年来，在不断深化的东北振兴计划指引中，东北地区产业在创新驱动要素培养、产业结构调整等方面已取得长足发展。东北三省各自明确核心发展产业：辽宁省提出要加快建设具有国际影响力的先进装备制造业基地；吉林省聚焦汽车产业，力图保持产业领先地位；黑龙江省持续推进装备工业，与重点农业协同，三省积极推进产业各项要素建设，推动经济稳步发展。

2022 年 11 月中旬发布的《关于巩固回升向好趋势加力振作工业经济的通知》进一步指出，东北地区要加快推进产业转型升级，充分发挥原有装备制造、能源原材料、农业及农产品加工等产业优势，大力推进技术创新，加快培育战略性新兴产业，推动当地经济持续发展及经济持续转型升级。在政策的大力支持下，东北地区将迎来更明朗的发展前景，人才市场持续活跃。

重点行业人才需求

工业

产业结构转型升级步伐加快 各地工业遍地开花

作为我国传统工业建设基地，东北地区经过不断的工业产业结构转型与升级，近年来焕发新生，工业逐渐向数字化、绿色化方向深入发展，总体智能制造水平显著提升，工业互联网建设不断推进，各地结合自身资源禀赋发展出不同的工业经济特色：如辽宁省的机器人及智能制造、新能源产业有所发展；吉林省的汽车零配件业持续推进；黑龙江省的高端装备、绿色食品、生物医药等战略性新兴产业发展呈现良好态势。东北三省的工业发展随着新一代信息技术的持续深入而遍地开花，从而催生出蓬勃的人才需求，目前高级机械专家、高级电气专家、软件研发、电子电器相关及系统集成岗位人才等通用型技术人才是地区工业热门需求。

人才缺口：高级机械专家、高级电气专家、软件研发、电子电器、系统集成
人才来源：国内外知名厂商

农业

农业“压舱石”地位保持 新兴技术激发产业新活力

东北地区作为我国的粮食基地，其农业及农产品发展的稳定与兴旺对维护我国粮食安全十分重要。自 2010 年农业部发布《关于加快转变东北地区农业发展方式建设现代农业的指导意见》以来，东北地区农业发展整体水平已有显著提高，农业机械化水平持续提升，土地流转与规模化经营水平不断加强，产粮量比重逐年上升，目前已占全国粮食总产量的 25% 左右，对全国粮食增产贡献显著。

未来，东北地区农业会继续向数字化、现代化方向发展，而各类技术如遗传生物技术、遥感技术等的快速迭代为农业提供了产业融合的新方向。生物强化技术与生信分析技术在农业中的研发应用可进一步优化作物产量、提升作物营养品质与改良培育作物基因，提升东北地区的农业总生产值与生产附加值，助力当地的农业可持续化发展。这些新技术的蓬勃发展与应用催生了相应的科研人才需求，目前，作物遗传领域科学家、生信分析专业人才、作物营养与作物保护领域的研发人才等中高级人才均为地区农业板块热门需求。

人才缺口：作物遗传领域科学家、生信分析专业人才、作物营养与作物保护领域的研发人才
人才来源：国内大型国央企、外企，海外华人科学家是高端人才的主流

IT 业

软件业稳步发展 技术人才持续稀缺

尽管从全国软件业占比来看，东北地区软件业贡献产值处于较低的位置，但整体增速较快，部分地区如大连、沈阳依托大连软件园、沈阳国际软件园的稳步发展在软件产业不断深耕。由于东北地区整体的软件行业仍在纵深化发展阶段，同时受东北地区人才资源外流、地区水平限制等因素影响，软件行业人才市场持续供不应求，地区对中高级别技术人才始终有较为旺盛的需求。目前，高级 Java 工程师、Web 前端高级工程师、Python 高级工程师等技术岗位成为地区行业热需。

人才缺口：高级 Java 工程师、Web 前端高级工程师、Python 高级工程师
人才来源：一线互联网公司优秀人才、东北回流优秀人才

热门职位薪酬及跳槽涨幅

工业

职位	薪酬	跳槽涨幅
工厂总经理	80-150万	20-30%
供应链总监	60-150万	20-30%
质量总监	40-100万	20-30%
机械专家	40-60万	10-30%
电气专家	40-60万	10-30%
高压电源专家	40-60万	10-30%
工艺专家	40-80万	10-30%
设备专家	40-60万	10-30%
仿真专家	40-70万	10-30%
嵌入式软件工程师	40-60万	20-30%

农业



职位	薪酬	跳槽涨幅
首席科学家	100-300万	20-40%
分子育种科学家	60-150万	30-50%
生信分析	30-100万	30-50%
EHS总监	150-200万	10-30%
供应链总监	80-200万	10-30%
品质订单管理总监	40-70万	20-30%
生物刺激素	30-60万	10-30%
遥感技术专家	40-100万	30-50%
智慧农业精准种植总监	40-100万	10-30%
果蔬保鲜总监	30-100万	20-30%
农艺师	20-100万	10-30%

IT行业



职位	薪酬	跳槽涨幅
Java技术专家	45-120万	20-30%
高级软件工程师	30-100万	20-40%
算法工程师/专家	30-150万	30-50%
信息与网络安全	70-120万	20-30%
大数据开发工程师	30-100万	20-30%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

当前，我国工业互联网平台已进入落地关键窗口期，作为新型基础设施建设的主力军。深耕工业领域，云计算、AI技术、AR技术、远控等技术人才需求较热，薪酬上升最快；5G、云计算、AI等领域的人才需求也依然旺盛。农业板块，目前作物建模、大数据、卫星遥感等专业职位薪酬上升较快；而随着政策层面对环保与可持续发展的进一步强调，EHS（环境、健康、安全）相关岗位需求也随之火热，跳槽涨幅目前可达30%左右。

职位薪酬信息 — 东北

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
人力资源					
人力资源副总裁	HRVP	15+	600	800	1500
人力资源总监	HRD	15+	500	800	1000
人力资源经理	HR Manager	10+	400	600	800
培训发展经理	T&D Manager	8+	300	400	600
薪酬福利经理	C&B Manager	8+	400	500	600
人力资源业务合作伙伴	HRBP	8+	400	600	800
财务					
首席财务官	CFO	15+	800	1000	2000
财务总监	Finance Director	15+	400	800	1800
董事会秘书	Board Secretary	10+	600	800	1500
税务总监	Tax Director	10+	400	600	800
财务经理	Finance Manager	10+	300	450	600
审计经理	Auditing Manager	8+	300	400	600
金融					
投行部总经理	Head of IBD	5+	500	1200	2000
保荐代表人	Sponsor	8+	500	800	1200
银行支行行长	Sub-Branch President	5+	500	800	1500
融资总监	Finance Director	10+	500	800	1500
投资总监	Investment Director	10+	500	800	1500
风控总监	Risk Control Director	8+	500	800	1000
IT					
首席技术官	CTO	10+	600	1500	2000
市场总监	Marketing Director	10+	400	800	1500
大客户经理	Key Account Manager	6+	400	600	800
研发经理	R&D Manager	8+	400	600	800
产品经理	Product Manager	5+	400	600	800
运营经理	Operation Manager	6+	300	400	600
开发工程师	Development Engineer	5+	300	400	600

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息 — 东北

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
工业					
厂长/工厂总经理	Plant Manager	10+	800	1500	2000
生产总监	Production Director	8+	600	1000	1500
研发总监	R&D Director	8+	600	800	1200
工艺总监	Process Director	8+	600	800	1200
方案集成高级工程师	Solution Integration Senior Engineer	6+	400	600	1000
解决方案总监	Solution Director	10+	600	800	1200
高压电源专家	High Voltage Power Expert	10+	600	800	1200
电气专家	Electrical Expert	10+	600	800	1200
仿真专家	Simulation Expert	10+	800	1200	1500
嵌入式工程师	Embedded Engineer	5+	400	800	1000
农业/食品					
首席科学家	Chief Scientist	15+	600	1000	2000
分子育种科学家	Molecular Breeding Scientist	12+	400	800	1500
生信分析	Bioinformatics Analyst	8+	300	600	1000
EHS总监	EHS Director	10+	800	1500	2000
供应链总监	Supply Chain Director	10+	400	800	1500
生物刺激素	Biostimulants	8+	400	600	800
遥感技术专家	Remote Sensing Technology Expert	8+	600	800	1500
智慧农业精准种植总监	Smart Agriculture Precision Planting Director	6+	600	1000	1500
果蔬保鲜总监	Fruit and Vegetable Preservation Director	10+	600	800	1200
农艺师	Agronomist	6+	300	500	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平



西北-西安



科锐国际业务总监
李琴琴 女士

区域趋势

西安科技创新添动力 新能源成发展新引擎

西北地区作为我国构建西部大开发新格局的重要组成部分，今年继续以“一带一路”为引领，构建全方位、多元化、高质量的现代化产业体系，总体发展良好。一方面，在国家双碳政策大力扶持的背景下，依靠地区自身资源禀赋，西北地区发挥清洁能源自身突出优势，加大清洁能源应用产业战略合作，在原有智能制造、新材料、特色轻工业、民族手工业和农畜产品加工等产业的传统优势布局基础上，又新增新能源的发展引擎。另一方面，西安作为区域科技创新中心，通过不断的制度创新为西北地区未来的科技发展格局奠定了良好基础，从而带来了各行业对人才的热切需求。

重点行业人才需求

高科技

西安领跑西北高科技 人才回流趋势回暖

目前，西北地区的高科技产业主要集中在陕西省，以西安为发展核心，其已成为西北的一大区域科技创新中心。今年以来西安的现代高科技产业发展生机勃勃，除几家科技企业受自身主业影响规模收缩，整体发展平稳上升，人工智能、5G等新兴高科技产业增长势头良好。以人工智能产业为例，西安目前已吸引了阿里巴巴、科大讯飞、大疆等行业领军企业入驻，本土成长企业今年上市速度也显著提升。随着秦创原创新驱动平台的正式成立，未来，更多创新型高科技企业将在西安高质量发展，为西北地区的高科技产业提供源源不断的创新原动力。

从人才流动角度来看，受部分沿海互联网大厂收缩影响，由一线城市工作多年回流西安的人才增幅明显扩大，尤其是西安军工类研究所受到较大追捧，整个市场需求稳中向好；而应届毕业生对一线城市薪酬水平及城市发展水平的向往仍在一定程度上阻碍了高校人才的留存。

从人才需求角度来看，算法类、集成电路类人才（IC）是高科技产业目前的紧缺需求，而软件、硬件、生产、工艺、材料类人才需求也较为明显。

人才缺口：算法类、IC类人才，软件、硬件、生产、工艺、材料等人才
人才来源：一线城市中高端人才回流、各大高校应届毕业生

智能制造

智能制造势不可挡 西北转型步伐加快

作为制造业大国，制造业的转型发展对我国经济高质量发展不可或缺。2021年12月，工信部印发《“十四五”智能制造发展规划》，进一步强调了智能制造对我国制造业新发展格局构建的重要意义。

目前，在智能制造地区分布上，长三角与珠三角地区较为领先。西北地区整体转型步伐虽不及更发达地区，但近几年发展飞速，以西安和郑州为转型核心向外辐射，外围如甘肃、青海、宁夏等地区也通过持续引入部分先进制造企业及扶持部分转型企业的方式，加快自身智能制造转型步伐。

人才缺口持续扩大 技能人才供不应求

具体到人才需求方面，工信部发布的《制造业人才发展规划指南》显示，到2025年，中国制造业10大重点领域人才缺口将接近3000万人，缺口率达48%。随着智能制造步伐不断加快，企业自动化程度不断提升，各地对技能类人才的要求及需求也随之上涨。从需求岗位来看，目前，人才需求主要集中在工程师岗，所涉及领域涵盖电气、智能装备、工业大数据、智能驾驶、人工智能、数字化、物联网等热门板块。

人才缺口：电气工程师、智能装备工程师、工业大数据工程师、智能驾驶工程师、人工智能工程师、数字化工程师、物联网工程师等
人才来源：全球顶尖院校中技术研究人员、知名外资企业人才、全球顶级智能制造厂家等

新能源

自然资源得天独厚 地区发展潜力巨大

西北地区的风能、太阳能等可再生资源十分丰富，在发展新能源方面有得天独厚的自然优势。在国家双碳政策的进一步部署下，沙漠、戈壁、荒漠等地区的风电光伏基地建设稳步推进，可再生能源装机规模迅速扩张，装机及发电量占比均处于全国区域电网前列。

从具体地区来看，陕西省作为西北地区的中心，在双碳政策力度不断加大的背景下，持续发展以光伏为主的优势低碳产业。目前，陕西光伏产业规模已位列全国第四，形成涵盖晶硅材料制造、硅片加工、太阳能电池、太阳能电池组件、光伏系统等多个领域的完整产业链。

而在西北地区其他省份中，甘肃省风能、光能资源丰富，同时地域优势明显，是发展风电、光电等新能源产业的宝地；宁夏近年来专攻光伏制造业，目前发展迅猛，已形成涵盖多晶硅、硅棒、硅片、电池组件等主要环节的光伏制造全产业链，是国内重要的光伏材料生产研发基地；新疆的可再生能源与土地资源优势为其可再生能源发展提供开发空间；而青海在自身资源禀赋的基础上，大力推动清洁能源开发、新型电力系统构建，目前清洁能源使用与新型电力系统创新已颇有建树。

人才市场缺口较大 “留住人才”成企业难题

人才市场方面，新能源整体人才市场“供不应求”，市场人才缺口较大。从人才

选择企业的角度来看，人才仍倾向于选择自带光环的国央企，但同时领域内已小有成就、迅速发展的民营领军企业也在不断地吸引更多人才的目光。

从职能需求角度来看，目前需求旺盛的职能主要集中在风电、光伏、储能的系统规划、解决方案、系统软件类等研发人才，同时，开发、项目经理、土建、营销等岗位也是长年招聘的岗位，其中系统与软件、算法结合的岗位人才较为稀缺。

从人才流动角度来看，西北地区作为新能源发展的重心，主要的新能源人才都集聚于此。但因地域发展、经济水平发展等限制因素，人才流动率相对较大，因此如何培育、吸引、留住复合型技术人才成为地区产业发展的重中之重。

人才缺口：光伏、储能等新能源设计研发岗位，开发、营销、项目管理岗位，系统结合的软件设计、算法控制类岗位
人才来源：新能源同行业流动



科锐国际业务高级总监
刘萌萌 女士

西北-乌鲁木齐

区域趋势

新疆紧抓开放新机遇 产业结构优化涨势喜人

“近年来，新疆充分发挥区位优势，积极推进丝绸之路经济带核心区建设，促进中国和亚欧地区国家互联互通、互利合作、共同发展，取得积极成效。”习近平主席在致第七届中国—亚欧博览会的重要贺信中，清晰展现了新疆未来发展的坐标和方位。当前，新疆在“一带一路”伟大倡议中扮演重要角色，是开放的前沿，更是开放的高地，以“一港”（乌鲁木齐国际陆港区）、“两区”（喀什、霍尔果斯经济开发区）、“五大中心”（商贸物流、交通枢纽、文化科教、医疗服务、区域金融中心）和口岸经济带建设为抓手的丝绸之路经济带核心区建设，呈现出创新开放型经济体制的活力。

乌鲁木齐市作为新疆的首府城市，坚持把高质量发展作为现代化建设的首要任务，围绕丝绸之路经济带核心区“五大中心”建设以及全市“十大主导产业”，突出重点产业延链、补链、强链，持续招大引强、招新引精，进一步优化了乌鲁木齐产业结构。

重点行业人才需求

生物医药

资源禀赋带动产业发展 人才需求持续活跃

新疆具有发展生物医药产业的自然资源、传统文化、产业技术基础等优势，拥有2300余种动植物及矿物中药资源，其中甘草、红花、贝母、石榴、肉苁蓉等储量位居全国前列，雪莲、紫草、阿魏等属于珍稀特色药材。

在产业集聚方面，乌鲁木齐市高新区（新市区）聚集了全疆70%以上的生物医药企业，已形成集研发、生产、销售、流通为一体，中成药、民族药、生物药、化学药、原料药、中药饮片、保健品、医疗器械和药用包材等门类齐全的生物医药产业集群。随着民众健康意识和消费能力不断提高，生物医药产业在未来较长时期仍将呈现持续中高速增长态势，人才缺口主要在于药品研发、检验师、医药代表等岗位。

人才缺口：药品研发、检验师、医药代表
人才来源：知名医药公司、疆外及本地医学相关院校人才引进、院校产学研合作

能源化工

循环经济发展向好 专业人才需求旺盛

当前，新疆加速打造一批以石油化工、煤化工为代表的绿色低碳循环经济产业集群，促进煤化工产业向高端化、多元化、低碳化、品牌化聚集发展。非金属矿物制品业、电力热力的生产和供应业、石油加工业、石油和天然气开采业是拉动增长的主要行业，并催生了对于项目管理、研发与技术、工艺设计领域的专业人才需求。

人才缺口：项目管理、研发与技术、工艺设计
人才来源：国内一、二线城市、国内龙头企业、疆外城市人才回流、校企联合培养

装备制造

装备制造集群规模初显 企业集聚催生人才缺口

近年来，新疆已初步建成以新能源装备、输变电装备、新型农牧机械为特色优势，以汽车制造、智能纺织机械、工程及矿山机械、石油及化工装备等为主的现代装备制造产业体系。其中，变压器领域创造了多项细分领域世界第一，多项主导产品打破国外垄断；4行、6行棉花收获机填补国内空白；风电装备跻身世界第一梯队。

装备制造产业作为乌鲁木齐市十大主导产业之一，目前已经在经开区（头屯河区）形成了颇具规模的装备制造产业链，金风科技、金昇卓郎、新研牧神、正威国际等一大批重点企业在此聚集，激发了产业“链”式效应，提升了产业层次。其中，研发工程师、自动化工程师、安全管理人才需求旺盛。

人才缺口：研发工程师、自动化工程师、安全管理
人才来源：国内一、二线城市、本地龙头企业、职业技术学校联合培养

文化旅游

文旅产业势头正旺 政策东风带动人才缺口

第三次中央新疆工作座谈会召开以来，新疆文旅产业迅猛发展，已成为新疆战略支柱产业和经济高质量发展的重要引擎，不断擦亮“新疆是个好地方”金字招牌，并使得新疆旅游成为吸引投资新高地。作为首府城市，乌鲁木齐在国务院发布的《“十四五”旅游业发展规划》中入选旅游枢纽城市建设名单，对文旅产业高质量发展是一个新的机遇。随大力实施“旅游兴疆”战略，已从“景区旅游”走向“全域旅游”，从“淡旺明显”转向“四季皆宜”，从而带动文旅产业相关人才的需求增长。

人才缺口：酒店管理、新媒体运营、设计总监、景区运营经理
人才来源：本地知名企业、高校、内地城市回流

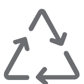
新一代信息技术

企业上云节奏加快 技术人才缺口旺盛

当前，随着新疆着力发展数字经济，加快推进数字产业化、产业数字化，“5G+工业互联网”、云计算、大数据、智能制造等新技术应用进一步深化，截止2022年，“疆企上云”企业已经达2万家。而乌鲁木齐市重点骨干企业焊接、喷涂等关键环节实现智能机械替代率超过60%，新能源装备、输变电装备等优势产业生产设备联网率超90%，并加大了政务云、城市云、软件开发云、工业互联网云、公共服务云等一系列应用云服务。在此背景下，新一代信息技术产业对于项目经理、技术架构师、软件工程师、产品经理的需求持续旺盛。

人才缺口：项目经理、首席技术架构师、软件工程师、产品经理
人才来源：科技型公司、一二线城市互联网公司、高校、科研机构

热门职位薪酬及跳槽涨幅（西安）

行业	职位	薪酬	跳槽涨幅
高科技 	C/C++开发工程师	25-40万	20-30%
	硬件开发工程师	20-35万	15-25%
	FPGA工程师	35-60万	25-35%
	数字/模拟IC	40-80万	30-60%
	射频/天线工程师	20-40万	15-25%
	运维/优化/测试工程师	20-40万	10-20%
	研发总监	60-100万	15-25%
	算法工程师	30-70万	25-35%
	系统架构师	30-80万	20-25%
	移动端研发经理	60-100万	20-25%
	首席技术官	80-150万	20-30%
智能制造 	智能产线经理	30-50万	10-20%
	物联网工程师	30-50万	15-25%
	高端制造专家	30-75万	20-25%
	数字化专家	40-80万	15-25%
	数字化车间经理	30-60万	10-20%
	人工智能专家	50-100万	20-35%
	电气自动化工程师	25-40万	15-25%
	精益总监	50-100万	15-25%
新能源 	研发技术专家（总工）	30-50万	10-20%
	系统开发工程师	30-50万	15-25%
	能源系统软件开发算法控制工程师	30-75万	20-25%
	营销总监	40-80万	15-25%
	项目开发经理	30-60万	10-20%

热门职位薪酬及跳槽涨幅（乌鲁木齐）

生物医药



药品研发

 20-60万
5-10%

医药代表

 15-30万
5-10%

检验师

 8-20万
5-10%

销售经理

 24-50万
10-15%

能源化工



生产副总

 30-75万
15-20%

研发工程师

 32-56万
15-30%

项目经理

 18-30万
15-20%

设计工程师

 24-48万
15-30%

装备制造



营销经理

 15-30万
5-10%

安全工程师

 12-20万
5-10%

研发工程师

 18-30万
10-20%

自动化工程师

 10-25万
5-10%

机械工程师

 30-42万
10-20%

文化旅游



酒店管理

 18-30万
10-25%

文案策划

 8-15万
5-10%

新媒体运营

 8-20万
5-20%

设计总监

 12-30万
5-10%

景区运营经理

 10-15万
10-25%

新一代信息技术



项目经理

 35-45万
10-15%

商务总监

 30-45万
10-15%

首席技术架构师

 30-60万
15-20%

产品经理

 25-35万
10-15%

技术工程师

 20-35万
10-15%

数据来源：科锐国际资深行业专家对2023年热门职位薪酬范围及跳槽涨幅的预测。薪酬为基本年薪。

薪酬趋势

高科技产业方面，西北地区5G、半导体、智能硬件、人工智能、云计算领域整体人才薪酬呈增长趋势。从具体职能与板块来看，算法类人才处于快速增长阶段，其薪酬趋势处于高分位，整体上升趋势较大；而互联网板块受大环境下行影响，整体增幅略小。

智能制造行业现有薪资处于西北区域的中等水平，薪酬增长较为平稳。随着智能制造转型步伐加快，新兴发展方向如智能驾驶、算法、智能控制等板块薪资有大幅度提升，涨幅可达到20-30%；传统的生产方向薪资有所提升，但涨幅较小，维持在10-20%之间。

新能源行业整体在西北地区的薪酬增长明显，除部分技术专家带头人外，具有技术背景的管理类人才和专家型人才薪资最高。在双碳支持政策背景下，新能源行业薪资普遍持续增长，涨幅在10-20%之间。

新疆乌鲁木齐地区整体薪酬水平保持平稳。其中，能源化工、文化旅游行业头部公司的重点岗位，跳槽薪资涨幅均较显著，平均在15-30%。其他如生物医药、新一代信息技术领域，保持温和增长。

职位薪酬信息（西安） — 智能制造

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
事业部总经理	General Manager of Business Division	10+	1000	1500	2000	800	1000	1200
研发总监	R&D Director	10+	800	1000	1400	600	800	1000
销售总监	Sales Director	10+	700	900	1100	400	600	800
数字化总监	Digital Director	10+	800	1000	1400	600	800	1000
解决方案数字化技术总监	Solution Digital Technology Director	10+	800	1000	1200	600	800	1000
智能产品研发总监	Intelligent Product R&D Director	10+	600	800	1000	500	600	700
质量总监	Quality Director	10+	600	700	800	350	450	550
信息化总监	Informatization Director	10+	850	1050	1250	550	750	950
生产制造								
智能制造工厂厂长	Director of Intelligent Manufacturing Factory	10+	600	700	800	400	500	600
高端制造专家	High End Manufacturing Expert	10+	550	650	750	300	400	500
运营经理	Operations Manager	10+	550	650	750	300	400	500
供应链经理	Supply Chain Manager	10+	400	500	600	300	400	500
物流经理	Logistics Manager	8+	350	450	550	250	300	350
智能制造工程师	Intelligent Manufacturing Engineer	5+	200	300	400	150	250	300
供应链数字化经理	Supply Chain Digital Manager	8+	400	500	600	300	400	500
智能制造项目经理	Intelligent Manufacturing Project Manager	8+	350	500	600	200	250	300
MES工程师	MES Engineer	5+	250	300	350	150	200	250
SAP工程师	SAP Engineer	5+	350	450	550	200	300	400
PLM工程师	PLM Engineer	5+	250	300	350	150	200	250
数字化工艺工程师	Digital Process Engineer	5+	250	300	350	150	200	250
智能控制								
人工智能专家	Artificial Intelligence Expert	10+	700	850	1000	550	650	750
智能驾驶工程师	Intelligent Driving Engineer	5+	450	500	600	300	400	500
智能控制工程师	Intelligent Control Engineer	5+	400	450	500	250	300	350
智能网联工程师	Intelligent Networking Engineer	5+	450	500	600	300	400	500
人工智能机器人工程师	Artificial Intelligence Robot Engineer	5+	500	600	650	300	350	400
AI智能工程师	AI Engineer	5+	400	500	600	300	400	500

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息（西安） — 高科技

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
高层管理								
首席技术官	Chief Technology Officer	10+	800	1200	2000	600	1000	1500
算法负责人	Head of Algorithm	10+	800	1000	1500	600	800	1200
架构师	Architect	10+	500	700	1000	400	500	700
技术类								
C/C++开发工程师	C/C++ Development Engineer	5+	300	450	600	250	400	500
硬件开发工程师	Hardware Development Engineer	5+	300	450	600	250	400	500
FPGA工程师	FPGA Engineer	5+	400	600	800	350	550	700
数字/模拟IC	Digital/Analog IC	5+	600	900	1500	500	800	1000
射频工程师	RF Engineer	5+	300	400	500	250	350	450
算法工程师	Algorithm Engineer	5+	400	550	700	300	400	500

职位薪酬信息（西安） — 新能源

职位名称	英文名称	工作年限	一线城市*			二线城市*		
			25分位	中位	75分位	25分位	中位	75分位
研发技术专家	R&D Technical Expert	10+	600	800	1000	500	600	700
系统开发工程师	System Development Engineer	5+	300	500	650	250	350	450
控制算法工程师	Control Algorithm Engineer	5+	400	600	800	300	450	600
营销总监	Marketing Director	8+	450	600	800	300	400	500
项目开发经理	Project Development Manager	6+	400	500	600	300	400	500
电解水专家	Electrolytic Water Expert	5+	500	800	1000	400	500	800

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息（乌鲁木齐） — 通用职能

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总经理	General Manager	10-15	400	550	700
副总经理	Deputy General Manager	10-15	300	450	600
人力资源总监	HR Director	5-10	120	260	400
财务总监	Finance Director	8-10	200	450	700
营销总监	Marketing Director	8-10	160	430	700
技术总监	Technical Director	5-10	150	315	480
法务经理	Legal Manager	5-10	100	200	300
项目经理	Project Manager	3-8	100	250	400
投资经理	Investment Manager	3-8	100	250	400

职位薪酬信息（乌鲁木齐） — 生物制药

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研发副总裁	R&D VP	10-15	1000	1100	1200
研发总监	R&D Director	5-10	600	700	800
研发部长	R&D Manager	5-8	400	500	600
检验师	Docimaster	2-5	80	120	200
地区经理	District Manager	5-8	240	350	500
医药代表	Medical Representative	1-5	100	200	300

职位薪酬信息（乌鲁木齐） — 能源化工

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
生产副总	Deputy Production Manager	5-10	300	450	700
车间主任	Workshop Director	5-10	150	200	250
项目经理	Project Manager	3-8	160	180	300
设计工程师	Design Engineer	3-8	240	350	480
研发工程师	R&D Engineer	3-5	320	450	560

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平

职位薪酬信息（乌鲁木齐） — 装备制造

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
研究院副院长	Vice President of Research Institute	10+	200	250	350
总体设计师	Overall Designer	5-10	200	250	300
营销经理	Marketing Manager	3-5	150	220	300
机械工程师	Mechanical Engineer	5-10	300	350	420
安全工程师	Safety Engineer	3-5	120	160	200
自动化工程师	Automatic Engineer	5-10	120	180	250

职位薪酬信息（乌鲁木齐） — 文化旅游

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
总经理	General Manager	8+	250	350	550
运营副总	Operation VP	5-10	230	315	400
酒店开发经理	Hotel Development Manager	5-8	180	250	300
景区运营经理	Scenic Operations Manager	3-5	100	120	150
新媒体运营	New Media Operation	2-3	80	120	200
文案策划	Copywriter	1-3	80	120	150
设计总监	Design Director	5-8	120	180	300

职位薪酬信息（乌鲁木齐） — 新一代信息技术

职位名称	英文名称	工作年限	25分位	中位	75分位
首席技术架构师	Chief Technical Architect	8+	300	450	600
商务总监	Commercial Director	8+	200	250	300
项目经理	Project Manager	3-5	300	350	450
JAVA工程师	JAVA Engineer	3-5	120	225	250
运维工程师	Operations Engineer	3-5	100	185	200
产品经理	Product Manager	3-5	160	200	300

备注：
基本年薪*：以人民币1000元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金
25 分位值：表示有25%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较低端水平
50 分位值（中位值）：表示有50%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的中等水平
75 分位值：表示有75%的数据小于此数值，反映科锐国际信息库的较高端水平





科锐国际国际化业务负责人
陈崧 女士

海外

总体趋势

全球经济恢复呈疲态 大健康与高科技发展冷热不均

疫情三年，全球经济在各种不确定之中艰难前行。疫情冲击叠加俄乌战争、美联储连续加息等因素，刺激能源、原材料等各类物资价格大幅上涨，各国财政随之收紧，以应对通胀风险。

在疫情的冲击下，同时受到人口老龄化、居民患病比例增长等因素影响，全球健康需求上升，医疗费用支出不断提高，大健康产业也得到越来越多资本的关注，保持稳步增长态势。从区域市场发展情况看，与发展中国家相比，发达国家的医疗健康行业增加值较高。从行业细分来看，医疗信息化、生物技术与制药等领域热度较高，其中制药产业蓬勃发展。据Frost & Sullivan预测，2022年全球医药市场同比增长3.8%，整体规模达1.48万亿美元。

相较于大健康产业的良好势头，受宏观经济下行、竞争加剧、增长空间有限、业务营收下降等内外部因素影响，高科技行业的整体形势不容乐观，这点在发达国家市场体现得尤为明显。为应对收益下滑和行业困境，北美高科技企业纷纷勒紧腰带，将重点从追求增长转移到确保安全过冬。部分企业放缓招聘速度、缩减招聘规模甚至纷纷开启裁员。

大健康

疫情推进板块发展 高素质人才与新兴技术助推产业

在万亿美元的全球医药市场中，北美市场规模最大，占比接近1/2，欧洲市场紧随其中，占比近1/4，其后是亚太市场的中国和日本。新冠疫情进一步拉动行业景气度，mRNA疫苗、细胞与基因治疗等新兴领域有望带来额外增量。

从人才角度来看，全球范围内医药行业人才缺口巨大，而行业蓬勃发展，需求水涨船高，对于优质的国际化人才、复合型人才、研发技术人才的竞争激烈。此外，受到新一代技术在行业中应用的影响，除了传统的医药人才外，掌握人工智能、数据分析、商业智能等数字化技术的人才也日益受到医药行业的青睐。

重点市场人才需求

亚太

区域医药行业迅速崛起 中国药企持续出海

伴随着快速增长的医药市场规模和不断优化的研发环境，亚太市场为医药行业中快速崛起的新兴力量，其中以中国市场较具有代表性。从政策层面，政府出台各类政策规划，助力生物医药产业纵深发展，充分体现了对于医药行业的重视。从市场主体来看，中国本土药企经过十余年的发展积累，研发实力不断上升，主流产品性能和进口产品的差距进一步缩小，加上在成本和服务等方面的优势，疫情后国产替代加速。除了继续对于仿制药的多元探索，中国医药行业加速创新药转型。在疫情的催化下，mRNA疫苗研发、细胞与基因治疗成为热点板块。此外，为了寻求更大的发展空间，进一步抢占国际市场，越来越多的中国本土药企通过自主出海、与外资联合等多种方式走向广阔的海外市场。据不完全统计，2020年到

2022年上半年，近70款国产创新药以license out形式出海，其中不乏数十亿美金的重磅交易。在数据背后，不仅是中国药企研发实力和国产创新药逐步得到海外市场的认可，也可以窥见中国本土创新型企业已在细分技术领域拔得头筹，提高新药开发效率并拥抱全球市场。

在中国药企出海过程中，R&D研发科学家、医药注册RA、CO、Medical、BD业务开发、CMC临床前研究等相关人才成为热需。而对于出海的中企而言，在人才获取上要注重国内外协同，提升公司本身的研发能力，并重视国际市场的经营渠道建设。除了花重金吸引高质量人才，还要建立国际化的团队文化、进行文化整合与培养，同时保持公司核心战略的管理模式，这些对于人才吸引和持续发展同样重要。而在人才端，薪酬福利、企业发展前景和个人成长空间仍然最为人才关注。

人才缺口：大分子研发、免疫学家、临床科学家、BD、注册人才、HR/财务等职能岗位
人才来源：生物医药公司、生物技术行业、科研机构、高等院校等

北美

北美医药领域优势明显 数字化渗透率进一步提升

受到持续疫情下对于疫苗的短期需求、以及人口老龄化等对于药物的中长期需求的双重影响，美国医药市场展现了强劲的增长。尽管面临着来自新兴市场的挑战，但北美尤其是美国仍占据着全球医药市场的半壁江山。全球十大药企中有五家来自美国，包括辉瑞、强生、默克、艾伯维等。而对于研发的高度重视，使美国医药市场在过去几十年里大步流星地走在世界前列。2022-2023年对于下一代疗法及创新产品的研发仍然是医药公司发展的重中之重。其中，细胞疗法、基因疗法和再生医学成为热门领域。此外，疫情后自动化、人工智能、机器学习、数据分析、BI等数字化技术在生物医药企业中的应用日益增多，有助于提升药物发现效率，降低成本，使医药行业如虎添翼。但是持续的经济通胀、充满不确定性的发展前景、混乱的供应链以及对于高端人才的激烈竞争，也对于美国医药企业的发展带来了潜在挑战。

产业的发展离不开人才的支撑。作为全球医药人才一大聚集地，美国的医药人才主要集中分布在纽约、波士顿、旧金山等区域。在经历疫情最初的影响后，美国医药市场的人才需求保持了稳定增长。尽管行业内部分生物科技和医药公司进行了重组或者缩编，但整体的人才需求趋势依然向好。除了注重人才吸引外，近九成美国医药企业表示将针对人才发展和留存进行相关投入。此外，由于数字化技术在行业内的应用渗透，数据科学家等数字化技能人才也逐渐受到医药企业们的青睐。

人才缺口：细胞和基因治疗研发科学家、临床运营、临床研发、首席医学官、生产厂长、BD、RA注册人才等
人才来源：生物医药公司、生物技术行业、科研机构、高等院校等

欧洲

欧洲医药研发持续加速 医药人才缺口明显

过去一年，疫苗的研发推出、疫情及慢性病等相关药物需求，推动了欧洲医药市场的增长，并为药企带来了丰厚的回报。医药行业的研发强度远超其他行业，其中德国、瑞士、英国、比利时、法国等国家的研发投入名列前茅。重研发的属性使医药成为欧洲技术性含量较高的行业雇主之一。而随着发展中经济体快速增长的市场规模和日益优化的研发环境，欧洲面临的竞争与日俱增，医药研发项目逐渐转移到欧洲以外的新兴市场。

相关报告显示，欧洲市场医药行业直接从业人员规模超过80万，并带动产业上下游间接就业规模达三倍之众。受行业特征影响，医药行业的职位很大比例为学术类或临床科学领域相关，无形中为欧洲市场维持了高水平的智识基地，并有效防止了人才的外流。虽然疫情时有起伏，但欧洲医药市场的雇佣意愿度已恢复到疫情前水平，相关医药人才缺口较大。以英国为例，医药企业的雇佣意愿较高，部分药企出现了岗位空缺招人难。而对于人员难到位的岗位，雇主寄希望于通过重新培训提升现有员工技能、提高薪酬等措施来进行解决和应对。

人才缺口：临床运营、临床项目管理、BD、销售、RA注册人才等
人才来源：生物医药公司、生物技术行业、科研机构、高等院校等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
药品注册总监/VP	RA D-VP	8-15	$120,000-200,000	15-25%
CO总监/VP	CO D-VP	8-12	$100,000-200,000	15-25%
医学总监/VP	Medical D-VP	8-15	$150,000-220,000	15-25%
CMC研究总监/VP	CMC D-VP	8-12	$130,000-200,000	10-20%
临床监察员	CRA	3-5	$30,000-70,000	10-20%
市场经理/高级总监	Marketing M-SD	5-10	$120,000-180,000	15-25%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
BD总监/外包	BD D-CBO	5-15	$220,000-480,000	15-25%
药品注册总监/高级VP	RA D-Sr,VP	8-15	$220,000-400,000	15-25%
CO总监/高级VP	CO D-Sr,VP	8-15	$200,000-350,000	15-25%
医学总监/高级VP	Medical D-Sr,VP	8-15	$220,000-480,000	15-25%
CMC研究总监/高级VP	CMC D-Sr,VP	8-15	$200,000-380,000	10-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

欧洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
BD总监/高级VP	BD D-Sr,VP	8-15	$200,000-420,000	15-25%
药品注册总监/高级VP	RA D-Sr,VP	8-15	$200,000-350,000	15-25%
CO总监/高级VP	CO D-Sr,VP	8-15	$180,000-300,000	15-20%
医学总监/高级VP	Medical D-Sr,VP	8-15	$200,000-400,000	15-25%
销售经理/总监	Sales M-D	5-10	$90,000-180,000	15-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

高科技

亚太凭数字化领跑高科技 区域回暖态势明显

全球经济复苏仍然面临诸多挑战，高科技行业也不可避免地受到了影响。疫情后期，消费者习惯逐渐回归到了疫情前的线下状态，互联网行业的流量生意增长不及预期。但与北美市场的不景气相比，亚太市场的表现可圈可点。尤其在东南亚市场，数字经济保持了全面持续的增长。据相关报告显示，2022年东南亚六国的数字经济成交总额（GMV）预计达2000亿美元。其中，电商、在线媒体、数字金融等仍然是东南亚互联网领域的领跑者。数字化头部玩家将重点从打新获客转向了精细化运营，以提升同现有用户群体的互动和粘性。

重点市场人才需求

亚太

国内企业出海亚太 科技人才受地区追捧

后疫情时代，从个人网购到国家的大数据健康系统，亚太市场对于高科技服务需求旺盛，高科技行业的发展形势依然向好。而各国边境的放开，加速了企业的跨境发展，尤其是中国企业向东南亚市场进军。在中美竞争日益激烈的背景下，新加坡成为中资企业规避地缘政治风险的第一站。去年，某国内头部智能电动汽车

企业在新加坡上市，与当地政府和科研机构深度合作，在坡建立人工智能和自动驾驶中心，为进一步拓展东南亚市场造势。而互联网大厂已逐渐结束大规模扩张的趋势，不断对业务部门和岗位优化调整。2022年东南亚跨境电商平台Shopee在深圳和新加坡的大面积裁员引起巨大震动，行业的精细化发展带来大量科技和销售人才在市场流动。

其中，中国大陆科技人才尤其受到新加坡和香港市场欢迎。互联网大厂背书的工程师，专业程度高，抗压能力强，大厂在亚洲的知名度也高。加上国家经济发展差异，优秀的工程师能轻松在已经是国内天花板薪资的基础上，再拿到一定涨幅。其中，数据科学家、AI工程师等数字化人才在新加坡市场的议薪主动权较大。同时，新加坡本地人才的竞争力也较为强大。新加坡超过30%的劳动力拥有大学学位，严格的双语教育政策培养了大批中英文流利的人才，成为中资企业拓展东南亚市场和扩大国际商业版图的战略基点。可以预见未来将有更多头部平台转战新加坡，金融+科技必将成为未来3年的热门赛道。

人才缺口：国家经理、销售总监、数据科学家、软件工程师、人力法务总监
人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

北美

硅谷“地震”余波渐弱 技术人才仍需求高涨

受到新冠肺炎疫情、经济衰退、西方滞胀的债务危机、美联储加息等多重影响，美国科技企业的业绩并不乐观。疫情大流行期间对于公司业绩增长潜力和股价攀升趋势过于乐观，使得大规模的人才招聘超过了实际需求。而随着企业急于削减成本，部分企业实施“暴力”裁员。根据当地人力资源平台数据显示，科技行业的雇主们在2022年裁撤了逾15万个工作岗位。其中，以推特和Meta为代表，北美硅谷大量释放人才。硅谷的“地震”是对北美科技行业的一次巨大冲击，许多高新技术人才“流离失所”。

但根据美国劳工统计局（Bureau of Labor Statistics）最近研究发现，与科技巨头纷纷裁员形成鲜明反差的是，北美市场对高新技术人才的总体需求量依然居高不下，且呈现上涨趋势。其中，企业级软件、信息安全、IT基础设施等公司非常需要人才，一些小型科技类公司甚至仍在扩招。大多数被裁撤的技术人才在开始看机会不久后就实现了再就业。据有关机构数据显示，从2019年到2029年，软件开发人员、软件质量保证分析师和测试人员的人才需求预计增长超过20%，而信息安全分析师的职位预计增长近40%。软件开发人员、数据库架构师和计算机/信息研究科学家为目前的热门高薪职业。

人才缺口：大数据工程师、网络工程师、云架构师、软件开发人员等
人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

欧洲

欧洲技术人才持续短缺 网络安全成关注焦点

就整体行业而言，欧洲的高科技领域仍面临技术人才的短缺。英国脱欧以后，为

留住人才，开始启动“高潜力个人”（high potential individual）签证，旨在吸引世界Top 50高校的人才。欧洲各国对具备Python、Hadoop和R编程技能的人才有较高偏好。出于成本角度考虑，许多企业尝试将其IT岗位外包到东欧，希望用最低的劳动成本雇佣到最合适的人才。但是，这些人才大多集中在西欧，使得大多数企业较难雇佣到符合预期的人才。

此外，由于网络安全成为普遍关注的热点话题，驱使大量欧洲企业在战略层面上布局，将吸纳网络安全相关人才作为公司长远发展的重要目标，也使得符合市场要求的高新技术人才越发紧缺，推高了相关岗位的薪酬待遇。安全架构师、网络安全顾问、网络安全工程师等人才成为各大行业争相竞争的对象。大量企业无法找到符合自己需求的技术人才，导致岗位空缺；同时由于企业的要求变得苛刻，大量人才也无法找到工作，使得失业率上升。

对于技术型人才的高需求和市场上相关人才短缺的矛盾，促使欧洲各国企业纷纷提供更高的薪酬待遇来吸引。但是激烈的人才市场竞争、对于工作生活平衡的关注，使得仅调整薪资结构的措施收效不甚理想。为了更好地吸引人才，许多企业会针对不同等级的候选人设立不同的薪酬结构及工作方式。教育津贴、健康保险以及远程工作等成为欧洲企业提出的人才留存方案。而从人选端来看，相较于常规的全职工作形式，欧洲人才偏爱自由职业的工作性质，并青睐可提供居家办公选项的工作机会。建议出海欧洲的中资企业顺势而为，主动与当地的工作文化相契合，以使本地人才发挥最大的效用。

人才缺口：安全架构师、网络安全顾问、产品经理、销售总监、网络安全工程师等

人才来源：竞品公司、科研机构、高等院校等

热门职位薪酬及跳槽涨幅

亚太				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
软件开发	Software Engineer	5-7	$80,000-130,000	20-35%
人力总监	HR Manager / Director	5-8	$45,000-80,000	15-35%
BD经理/总监	BD Manager / Director	7-10+	$50,000-100,000	15-30%
投资分析	Investment Analyst	2-5	$68,000-100,000	15-30%
产品经理	Product Manager	2-5	$45,000-70,000	15-30%
数据科学家	Data Scientist	2-8	$60,000-150,000	20-35%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

北美				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
市场总监	Marketing Director	13+	$120,000-180,000	10-15%
公共事务经理	Public Affairs Manager	6+	$80,000-150,000	10-15%
产品总监	Product Director	15+	$150,000-250,000	10-15%
数据中心工程师	Data Center Engineer	3-10	$50,000-80,000	15-20%
资深3D美工	Senior 3D Character Artist	6+	$70,000-140,000	10-15%
资深商业拓展	Senior Business Development Manager	8-15	$110,000-200,000	15-20%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

欧洲				
职位名称	Job Title	工作年限	年薪范围	跳槽涨幅
高级安全架构师	Senior Security Architect	10-15	$160,000-200,000	10-15%
网络安全顾问	Cyber Security Advisor	10-15	$160,000-200,000	10-15%
产品经理	Product Manager	3-5	$80,000-100,000	10-15%
销售总监	Sales Director	10-15	$220,000-270,000	10-15%
网络安全工程师	Senior Cyber Security Engineer	8-15	$110,000-180,000	10-15%

年薪范围*：以美元为单位，指年度整体的现金收入=年度底薪+年度固定部分奖金

薪酬趋势

大健康行业在各市场的总体薪酬上扬。亚太市场人选自然涨幅5%，跳槽达15-20%；北美市场人员薪资稳步上升，普遍涨薪幅度超过6%，部分候选人跳槽涨幅超过25%；而欧洲市场人选薪资自然涨幅预计为6%，跳槽涨幅为15-25%。就职能而言，业务开发BD、CMO和RA薪酬上涨最快，CO、CMC薪资增长较为平稳。

而高科技行业的总体薪酬也保持上涨。亚太市场自然涨幅可达15%，跳槽涨幅为15-20%；北美市场人才薪资涨幅预计为6%左右，跳槽涨幅区间在10-15%；欧洲市场人选薪资自然涨幅稍高为11%，跳槽涨幅15-20%。在众多的岗位中，数据科学家、质量管理专家等热需职位跳槽涨幅较大，可达40-50%。

关于调研

2023 年 2 月发布，历时 75 天，对近 6200 家企业（其中民营 51%，外资合资占比 35%，央企国企、政府、非盈利组织 14%）及科锐国际信息库中的超过 100 万重点产业岗位及中高级管理及专业技术候选人薪资数据进行分析，70 多位行业及职能资深顾问进行点评。

领先的以技术驱动的整体人才解决方案服务商

中国首家登陆A股的人力资源服务企业(300662.SZ)


3,300+ 位
招聘顾问及技术人员


110+ 家
全球分支


27 年
成功运作

整体解决方案

平台	垂直招聘平台	人力资源产业互联平台	人才大脑平台

SaaS	人事云	全员参与云	招考云	干部云	协同云

服务及解决方案	调研与咨询	人才招聘与配置	薪税服务	培训与发展
	HR管理咨询 招聘管理咨询 人才盘点与调研	招聘：中高端人才访寻、专场定制招聘、校园招聘 解决方案：招聘流程外包 灵活用工：岗位外包、业务流程外包、离岸外包、智库专家、兼职	薪税咨询 薪酬外包 个税代理 社保人事代理	企业：企业培训 高校：产教融合、专业共建、在校生培训 个人：人才测评、职涯优势管理

业内荣誉

人社部首批全国人力资源诚信服务示范机构

中国人才交流协会副秘书长单位

中国对外服务工作行业协会副会长单位

全国工商联人力资源服务业委员会轮值主席单位

……

上海证券报	“上市公司金质量·持续成长奖”
证券时报	“中国创业板上市公司价值50强”
36氪	“中国出海先锋企业”
雷锋网	“最佳一体化人事管理云平台”
智享会	“人工智能技术应用10强”
第一资源	“中国猎头排行榜第一名”
HRO Today Baker’ s Dozen	“招聘流程外包最佳服务商”
HROOT	“大中华区最佳灵活用工服务机构”

……





www.careerintlinc.com
热线：400-050-7798

科锐国际市场研究中心